بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم المناهج والتدريس



أطروحة دكتوراه بعنوان

وعي معلمي العلوم بالمساءلة القانونية والتربوية لممارساتهم الشخصية و التعليمية في البيئة المدرسية

Science Teacher's Awareness of Educational and Legal Interrogation for Their Personal and Educational Practices in School Environment

إعداد الطالبة

أروى خالد عواد عماوي

إشراف

الدكتور محمود حسن بني خلف

الفصل الدراسي الثاني 2013

وعي معلمي العلوم بالمساءلة القانونية والتربوية لممارساتهم الشخصية والتعليمية في البيئة المدرسية

إعداد

أروى خالد عواد عماوي

بكالوريوس معلم مجال علوم، جامعة النجاح، فلسطين، 1999

ماجستير مناهج تدريس، الجامعة الأردنية، 2004

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه فلسفة في تخصص مناهج العلوم وأساليب تدريسها في جامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2013

وافق عليها

د. محمود حسن بني خلف (مشرف) .... رئيساً

أستاذ مشارك في أساليب تدريس العلوم، جامعة اليرموك

أ. د إبراهيم فيصل رواشده .... عضواً

الأستاذ الدكتور في أساليب تدريس العلوم، جامعة اليرموك

أ. د غازي ضيف الله رواقه .... عضواً

الأستاذ الدكتور في مناهج التربية المهنية وأساليب تدريسها، جامعة اليرموك

أ. د علي أحمد البركات .... عضواً

الأستاذ الدكتور في مناهج التربية الابتدائية وأساليب تدريسها، جامعة اليرموك

أ. د. عايش محمود زيتون .... عضواً

الأستاذ الدكتور في أساليب تدريس العلوم، الجامعة الأردنية

تاريخ المناقشة 2013/5/23

الإهداء

إلى من اختاره الله ليكون لهم المنقذ، إلى من بنوره أنار الطريق فأخرج الأمة من الظلمات إلى النور سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى درة نزلت من السماء فتلقفتها بلاد الشام، ففتحت الحضارة عينها ونشرت إلى العالم أشعة الشمس الذهبية... وطني الأردن.

إلى باني المجد إلى فخرنا وعزنا إلى سيف الوطن وصقر بني هاشم سليل العز ووارثه... جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم.

إلى أولى القبلتين... وثاني المسجدين...وثالث الحرمين الشريفين...أرض الأنبياء ومنتهى الإسراء...مشعل نور على طريق النصر والحرية...فلسطين الحبيبة.

إلى من قرن الله شكره ورضاه من شكرهما ورضاهما ... إلى من لا يدرك فضلهما ولا يبلغ شكرهما ... إلى والديّ العزيزين. أنتما نبع الحنان منكما تعلمت دروساً في التضحية، والإرادة والعزيمة، قرأت في عيونكما سطور المحبة، وعلى لسانكما قصيدة الأمل، ونقشت متاعب الحياة على يديكما خريطة المستقبل. كنتما نبض القلب الذي أطرب سمعي فأمدني بوقود الصبر والإصرار.

بين يديكما أضع جهد السنين التي قضيتها على مقاعد الدراسة، لتكونوا فرحين بنتاج حصادكم، وما كان هذا ليكون لولا تضحياتكم ودعواتكم.

إلى من هم في مقام والدي...إلى من عشت معهم وبينهم فكانوا أهلاً أعتز بهم ويعتزون بي ... عمي أبوعلي، وعمتي أم علي وابنة عمي الغالية سعاد.

إلى رفيق دربي زوجي العزيز... كنت لي خير الداعم والمعين ودفعتني نحو التقدم والمجد... شكراً وعرفاناً ...عثمان أحمدمرعي بني مصطفى.

إلى أغلى الناس إخواني وأخواتي ... معاذ، ومراد، ومحمد، ووليد، وياسر، وملاذ.

إلى نور عيوني وبهجة نفسي ومهجة قلبي ... أمل المستقل... أبنائي وبناتي راشد، ورؤى، وإيلاف، وريمان، وأحمد .

إلى أهلي آل العماوي وبني مصطفى في كل مكان ... تقديراً ومحبةً .

إلى زميلاتي في المدرسة كل التقدير والمحبة ... لينا عضيبات، مجد زريقات، سماهر العتوم، آمال الصمادي، هيلدا شهاب، تهاني المومني، عائشة عضيبات ... والآنسة مريم علي بني مصطفى .

إلى صديقتي الغالية التي طالما وقفت معي وآزرتني مريم أبو سمك.

الباحثة

أروى عماوي

الشكر والتقدير

إذا كان هناك موطن لا تكفيه المفردات ... وإذا كان هناك موطن لا تكفيه الأقـلام ... وإذا كان هناك موطن لا يكفيه مداد لملئه ... إلى من اصطفاهم الله ورثة لأنبيائـه ... إلـى مـن اختصهم الله بحمل أمانته ... إلى من شهد الله لهم بعبادته ... إلى كل من علمني همسة حرف أو أهداني معرفة.

إلى مشرفي المبدع الدكتور محمود بني خلف حفظه الله كل الشكر والعرفـان والتقـدير الـذي شرفني بإشرافه على هذه الأطروحة، ولم يبخل عليّ بعلمه ووقته، فأعطاني الكثير من النـصح والإرشاد طيلة فترة الإعداد مما أسهم في إثراء هذا الجهد العلمي.

إلى لجنة المناقشة الجليلة المتمثلة بكوكب من علماء الأمة الأجلاء الأستاذ الـدكتور عـايش محمود زيتون، والأستاذ الدكتور إبراهيم فيصل رواشده، والأستاذ الدكتور علي أحمد بركـات والأستاذ الدكتور غازي ضيف الله رواقة، كل الشكر والعرفان لتفضلهم بقراءة هذه الأطروحـة ومناقشتها، وإسداء النصائح والتوجيهات التي من شأنها أن توصل هذا الجهد العلمي إلى أفضل صورة.

كما أشكر السادة القضاة وأخص القاضي إحسان حوامدة على مساعدتي في البحث.

وكل الشكر والتقدير إلى المحامي موفق الزعبي الذي أعطاني من وقته الكثير في إنجـاز هـذا العمل.

إلى كل من سألته واستعنت به ... أقدم شكري وتقدير.

الباحثة

أروى عماوي

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	ج
الشكر والتقدير	د
فهرس المحتويات	هـ
فهرس الجداول	ح
فهرس الملاحق	ي
الملخص باللغة العربية	ك
الفصل الأول: خلفية الدراسة	
مقدمة	1
مشكلة الدراسة	13
أسئلة الدراسة	17
أهمية الدراسة	18
أهداف الدراسة	19
حدود الدراسة	19
مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية	20
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
الإطار النظري والدراسات السابقة	22
مفهوم المساءلة	22
مكونات المساءلة	24
مبادئ المساءلة	27
أنواع المساءلة بوجه عام	29
أنواع المساءلة التربوية	30
مستويات المساءلة التربوية	32
فوائد المساءلة التربوية وجوانب قصورها	33
إجراءات المساءلة التربوية(التأديبية) للموظف العام في التشريع الأردني	36
آثار التحقيق التأديبي لموظف التربية	40
المساءلة القانونية (المسؤولية المدنية)	41

الالتزام في التعليم من وجهة القانون	41
القانون في مجال التعليم الأساسي	42
الطبيعة القانونية لخطأ المعلم في رقابة الطلاب	43
التنبؤ بنتائج الحدث	45
القانون والمنهج التعليمي	46
العلاقة بين المساءلة التربوية والقانونية	47
أهمية وعي معلم العلوم لمسؤولياته القانونية والتربوية	49
الدراسات السابقة	51
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
منهج الدراسة	58
مجتمع الدراسة	58
عينة الدراسة	58
أداة الدراسة	59
صدق الأداة	62
ثبات أداة الدراسة	64
إجراءات الدراسة	64
متغيرات الدراسة	67
المعالجات الإحصائية	68
التحديات والصعوبات التي واجهت الباحثة	68
الفصل الرابع: عرض النتائج	
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول	71
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني	76
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث	82
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع	88

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	95
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	96
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث	97
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع	99
الاستنتاجات	105
التوصيات	106

المراجع

المراجع العربية	108
المراجع الأجنبية	114
الملاحق	117
الملخص بالانجليزية	232

فهرس الجداول

رقم الجدول	الجدول	الصفحة
1.	مستويات المساءلة	33
2.	توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة	59
3.	قائمة السلوكيات الشخصية والتعليمية لمعلمي العلوم التي يعقبها مساءلة قانونية أو تربوية أو كلاهما من وجهة نظر المعلمين أنفسهم	71
4.	السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم ويتبعها مساءلة قانونية من وجهة نظر المختصين القانونيين في ضوء استجابات معلمي العلوم	75
5.	العقوبات المترتبة على سلوك معلمي العلوم من الناحية التربوية من وجهة نظر المختصين التربويين (مديري التربية) مرتبة تصاعدياً	76
6.	العقوبات المترتبة على سلوك معلمي من الناحية القانونية من وجهة نظر المختصين القانونيين (القضاة)	80
7.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	83
8.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	86
9.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة	89
10.	نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة لدرجات وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم	89
11.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرس	90
12.	نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة لدرجات وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية المتعلقة	91

	بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم	
.13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات وعي معلمي العلوم بالعقوبات المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة	92
.14	نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة لدرجات وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية والتربوية معاً المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم	92
.15	العقوبات المزدوجة القانونية والتربوية للسلوكيات التي يقوم بها معلمو العلوم	93

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
.1	المواد في الفصل السادس عشر المتعلق بالإجراءات والعقوبات التأديبية	118
.2	نسخة من مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات الوظيفة	126
.3	نصوص المواد في قانون العقوبات الأردني	136
.4	أمثلة على إجابات المعلمين.	145
.5	قائمة بأسماء القضاة والمحامين	154
.6	أسماء المحامين الذين صاغوا السلوك على شكل جرم قانوني	155
.7	السلوكيات المصوغة على شكل جرم قانوني	156
.8	صورة إحصائية مركز أمن شريطة المدينة اربد	159
.9	قائمة بأسماء المحكمين من أصحاب الخبرة في المجال التربوي	162
.10	بعض الإجراءات التأديبية للمعلمين	163
.11	إجابات مديري التربية حول تحديد العقوبة	209
.12	استبانة الدراسة	223
.13	كتب تسهيل المهمة	231

وعي معلمي العلوم بالمساءلة القانونية والتربوية لممارساتهم الشخصية والتعليمية في البيئة المدرسية

إعداد

أروى خالد عواد عماوي

بكالوريوس معلم مجال علوم، جامعة النجاح، فلسطين، 1999

ماجستير مناهج تدريس، الجامعة الأردنية، 2004

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه فلسفة في تخصص مناهج العلوم وأساليب تدريسها في جامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2013

وافق عليها

د. محمود حسن بني خلف (مشرف) .... رئيساً

أستاذ مشارك في أساليب تدريس العلوم، جامعة اليرموك

أ. د. عايش محمود زيتون .... عضواً

الأستاذ الدكتور في أساليب تدريس العلوم، الجامعة الأردنية

أ. د علي أحمد البركات .... عضواً

الأستاذ الدكتور في مناهج التربية الابتدائية وأساليب تدريسها، جامعة اليرموك

أ. د غازي ضيف الله رواقه .... عضواً

الأستاذ الدكتور في مناهج التربية المهنية وأساليب تدريسها، جامعة اليرموك

أ. د إبراهيم فيصل رواشده .... عضواً

الأستاذ الدكتور في أساليب تدريس العلوم، جامعة اليرموك

تاريخ المناقشة 2013/5/23

الإهداء

إلى من اختاره الله ليكون لهم المنقذ، إلى من بنوره أنار الطريق فأخرج الأمة من الظلمات إلى النور سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى درة نزلت من السماء فتلقفتها بلاد الشام، ففتحت الحضارة عينها ونشرت إلى العالم أشعة الشمس الذهبية... وطني الأردن.

إلى باني المجد إلى فخرنا وعزنا إلى سيف الوطن وصقر بني هاشم سليل العز ووارثه... جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم.

إلى أولى القبلتين... وثاني المسجدين...وثالث الحرمين الشريفين...أرض الأنبياء ومنتهى الإسراء...مشعل نور على طريق النصر والحرية...فلسطين الحبيبة.

إلى من قرن الله شكره ورضاه من شكرهما ورضاهما ... إلى من لا يدرك فضلهما ولا يبلغ شكرهما ... إلى والديّ العزيزين. أنتما نبع الحنان منكما تعلمت دروساً في التضحية، والإرادة والعزيمة، قرأت في عيونكما سطور المحبة، وعلى لسانكما قصيدة الأمل، ونقشت متاعب الحياة على يديكما خريطة المستقبل. كنتما نبض القلب الذي أطرب سمعي فأمدني بوقود الصبر والإصرار.

بين يديكما أضع جهد السنين التي قضيتها على مقاعد الدراسة، لتكونوا فرحين بنتاج حصادكم، وما كان هذا ليكون لولا تضحياتكم ودعواتكم.

إلى من هم في مقام والدي...إلى من عشت معهم وبينهم فكانوا أهلاً أعتز بهم ويعتزون بي ... عمي أبوعلي، وعمتي أم علي وابنة عمي الغالية سعاد.

إلى رفيق دربي زوجي العزيز... كنت لي خير الداعم والمعين ودفعتني نحو التقدم والمجد... شكراً وعرفاناً ...عثمان أحمدمرعي بني مصطفى.

إلى أغلى الناس إخواني وأخواتي ... معاذ، ومراد، ومحمد، ووليد، وياسر، وملاذ.

إلى نور عيوني وبهجة نفسي ومهجة قلبي ... أمل المستقل... أبنائي وبناتي راشد، ورؤى، وإيلاف، وريمان، وأحمد .

إلى أهلي آل العماوي وبني مصطفى في كل مكان ... تقديراً ومحبةً .

إلى زميلاتي في المدرسة كل التقدير والمحبة ... لينا عضيبات، مجد زريقات، سماهر العتوم، آمال الصمادي، هيلدا شهاب، تهاني المومني، عائشة عضيبات ... والآنسة مريم علي بني مصطفى .

إلى صديقتي الغالية التي طالما وقفت معي وآزرتني مريم أبو سمك.

الباحثة

أروى عماوي

الشكر والتقدير

إذا كان هناك موطن لا تكفيه المفردات ... وإذا كان هناك موطن لا تكفيه الأقــلام ... وإذا كان هناك موطن لا يكفيه مداد لملئه ... إلى من اصطفاهم الله ورثة لأنبيائـه ... إلـى مـن اختصهم الله بحمل أمانته ... إلى من شهد الله لهم بعبادته ... إلى كل من علمني همسة حرف أو أهداني معرفة.

إلى مشرفي المبدع الدكتور محمود بني خلف حفظه الله كل الشكر والعرفـان والتقـدير الـذي شرفني بإشرافه على هذه الأطروحة، ولم يبخل عليّ بعلمه ووقته، فأعطاني الكثير من النـصح والإرشاد طيلة فترة الإعداد مما أسهم في إثراء هذا الجهد العلمي.

إلى لجنة المناقشة الجليلة المتمثلة بكوكب من علماء الأمة الأجلاء الأستاذ الـدكتور عـايش محمود زيتون، والأستاذ الدكتور إبراهيم فيصل رواشده، والأستاذ الدكتور علي أحمد بركـات والأستاذ الدكتور غازي ضيف الله رواقة، كل الشكر والعرفان لتفضلهم بقراءة هذه الأطروحـة ومناقشتها، وإسداء النصائح والتوجيهات التي من شأنها أن توصل هذا الجهد العلمي إلى أفضل صورة.

كما أشكر السادة القضاة وأخص القاضي إحسان حوامدة على مساعدتي في البحث.

وكل الشكر والتقدير إلى المحامي موفق الزعبي الذي أعطاني من وقته الكثير في إنجـاز هـذا العمل.

إلى كل من سألته واستعنت به ... أقدم شكري وتقدير.

الباحثة

أروى عماوي

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	ج
الشكر والتقدير	د
فهرس المحتويات	هـ
فهرس الجداول	ح
فهرس الملاحق	ي
الملخص باللغة العربية	ك
الفصل الأول: خلفية الدراسة	
مقدمة	1
مشكلة الدراسة	13
أسئلة الدراسة	17
أهمية الدراسة	18
أهداف الدراسة	19
حدود الدراسة	19
مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية	20
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
الإطار النظري والدراسات السابقة	22
مفهوم المساءلة	22
مكونات المساءلة	24
مبادئ المساءلة	27
أنواع المساءلة بوجه عام	29
أنواع المساءلة التربوية	30
مستويات المساءلة التربوية	32
فوائد المساءلة التربوية وجوانب قصورها	33
إجراءات المساءلة التربوية(التأديبية) للموظف العام في التشريع الأردني	36
آثار التحقيق التأديبي لموظف التربية	40
المساءلة القانونية (المسؤولية المدنية)	41

الالتزام في التعليم من وجهة القانون	41
القانون في مجال التعليم الأساسي	42
الطبيعة القانونية لخطأ المعلم في رقابة الطلاب	43
التنبؤ بنتائج الحدث	45
القانون والمنهج التعليمي	46
العلاقة بين المساءلة التربوية والقانونية	47
أهمية وعي معلم العلوم لمسؤولياته القانونية والتربوية	49
الدراسات السابقة	51
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
منهج الدراسة	58
مجتمع الدراسة	58
عينة الدراسة	58
أداة الدراسة	59
صدق الأداة	62
ثبات أداة الدراسة	64
إجراءات الدراسة	64
متغيرات الدراسة	67
المعالجات الإحصائية	68
التحديات والصعوبات التي واجهت الباحثة	68
الفصل الرابع: عرض النتائج	
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول	71
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني	76
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث	82
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع	88

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	95
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	96
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث	97
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع	99
الاستنتاجات	105
التوصيات	106
المراجع	
المراجع العربية	108
المراجع الأجنبية	114
الملاحق	117
الملخص بالانجليزية	232

فهرس الجداول

رقم الجدول	الجدول	الصفحة
.1	مستويات المساءلة	33
.2	توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة	59
.3	قائمة السلوكيات الشخصية والتعليمية لمعلمي العلوم التي يعقبها مساءلة قانونية أو تربوية أو كلاهما من وجهة نظر المعلمين أنفسهم	71
.4	السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم ويتبعها مساءلة قانونية من وجهة نظر المختصين القانونيين في ضوء استجابات معلمي العلوم	75
.5	العقوبات المترتبة على سلوك معلمي العلوم من الناحية التربوية من وجهة نظر المختصين التربويين (مديري التربية) مرتبة تصاعدياً	76
.6	العقوبات المترتبة على سلوك معلمي من الناحية القانونية من وجهة نظر المختصين القانونيين (القضاة)	80
.7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	83
.8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	86
.9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة	89
.10	نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة لدرجات وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم	89
.11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرس	90
.12	نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة لدرجات وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية المتعلقة	91

	بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم	
.13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات وعي معلمي العلوم بالعقوبات المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة	92
.14	نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة لدرجات وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية والتربوية معاً المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم	92
.15	العقوبات المزدوجة القانونية والتربوية للسلوكيات التي يقوم بها معلمو العلوم	93

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
.1	المواد في الفصل السادس عشر المتعلق بالإجراءات والعقوبات التأديبية	118
.2	نسخة من مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات الوظيفة	126
.3	نصوص المواد في قانون العقوبات الأردني	136
.4	أمثلة على إجابات المعلمين.	145
.5	قائمة بأسماء القضاة والمحامين	154
.6	أسماء المحامين الذين صاغوا السلوك على شكل جرم قانوني	155
.7	السلوكيات المصوغة على شكل جرم قانوني	156
.8	صورة إحصائية مركز أمن شريطة المدينة اربد	159
.9	قائمة بأسماء المحكمين من أصحاب الخبرة في المجال التربوي	162
.10	بعض الإجراءات التأديبية للمعلمين	163
.11	إجابات مديري التربية حول تحديد العقوبة	209
.12	استبانة الدراسة	223
.13	كتب تسهيل المهمة	231

الملخص

عماوي، أروى خالد. وعي معلمي العلـوم بالمـساءلة القانونيـة والتربويـة لممارسـاتهم الشخصية والتعليمية في البيئة المدرسية.أطروحة دكتوراة.2013 (المشرف د. محمود بنـي خلف)

هدفت الدراسة إلى تعرّف الممارسات الشخصية والتعليمية التي يقوم بها معلمو العلوم فـي مدارسهم ويعقبها مساءلة قانونية، أو تربوية أو الاثنتين معاً، وتحديد درجة وعي معلمي العلوم ومعرفتهم بأبعاد المساءلة القانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخـصية والتعليميـة فـي مدارسهم، بالإضافة إلى تعرّف أثر كل من الجنس، وموقع المدرسة، وسنوات الخبرة في درجة وعيهم بأبعاد المساءلة القانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم.

وقد تم تحديد السلوكيات التي تستوجب المساءلة من خلال طرح سؤال مفتوح على عينـة خارج عينة الدراسة البالغ عددها (197) معلماً، وتم حصر (102) سلوكاً، وتم تحديد العقوبات القانونية والتربوية. وبعد جمع البيانات، تم إعداد الاستبانة لمعرفة درجة وعي معلمـي العلـوم بالمساءلة القانونية والتربوية، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وتم تطبيقها على عينة عـشوائية مقدارها (430) معلماً ومعلمة في إقليم الشمال من الذين يعملون في المدارس الأساسية الحكومية والخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك (102) سلوكاً يستوجب مساءلة تربوية منها (35) سلوكاً استوجبت مساءلة قانونية، كما أشارت النتائج إلى تدنٍ واضحٍ في درجة وعي معلمـي العلـوم بالمساءلة القانونية والتربوية. وبينت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات درجات الوعي لمعلمي العلوم بالمساءلة القانونية والتربوية لممارساتهم الشخصية والتعليمية في البيئة المدرسية لصالح الإناث، وصالح مُعلمي العلوم في المدينـة. وبنـاءً علـى

النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ وُضعت توصيات أبرزها إعداد دليل إجرائي يبين السلوكيات التي تم جمعها والعقوبة التربوية والقانونية إزاء كل سلوك، كما أوصت المسؤولين من القانونيين والتربويين على التعاون للعمل على زيادة الوعي عند المعلمين من خلال برامج التنمية المهنية للمعلمين، ورفع مستويات التوعية والتثقيف القانوني من جوانب مختلفة.

الكلمات المفتاحية: معلمو العلوم، المساءلة القانونية والتربوية، البيئة المدرسية، الممارسات الشخصية والتعليمية، وعي معلمي العلوم.

الفصل الأول

خلفية الدراسة

مقدمة

تُعد المساءلة أحد أبرز المفاهيم الحياتية وأكثرها إلحاحاً، وأشدها مطلباً لكنها الأقل استخداماً وتوظيفاً وتفعيلاً في ظل ظروف ومواقف حياتية معقدة تنشأ عن سلوكيات الأفراد وممارساتهم، وتعكس بظلالها السلبي على الأفراد والمجتمعات، لأن في غيابها تضيع الحقوق والمكتسبات وتتراجع حدود أداء الواجبات عن حدودها المعنوية وتميع حدود المسؤوليات، فيعيث في نواحي الحياة فساداً وإفساداً.

فإذا كان هذا هو الحال في مجالات الحياة العامة، فإن المساءلة في الأنظمة التربوية والتعليمية تُعد أشد مطلباً؛ كون هذه الأنظمة تُعد القاعدة الأساسية للأنظمة الأخرى، وهي مستنبت القيم والأخلاقيات الشخصية والوظيفية، وبالتالي فإن نجاح أو إخفاق النظام التربوي التعليمي في تحقيق الأبعاد النفسية، والمعرفية، والاجتماعية، والانفعالية، يُعد بالضرورة النجاح أو الإخفاق لكافة مؤسسات المجتمع وأنظمته الأخرى (الطويل، 2000).

وفي هذا الإطار ينبغي أن يكون لمفهوم المساءلة مكانتها الخاصة في سياق النظام التربوي، باعتبارها تشكل مطلباً جوهرياً لفئات شرائح المجتمع كافة يتحقق من خلالها بناء الأطر المعرفية، والقيمية، والاتجاهية، والمهارية، لمدخلاتها البشرية (الطويل، 1999). كما أن تطبيق المساءلة بأشكالها المتنوعة يُمكن من إرساء قواعد صلبة للممارسة الأخلاقية، يُمكن من فحص نقاط القوة والضعف في المؤسسة التعليمية، ومن تقويم الأداء وتطويره وضمان التحسين المستمر (United Nations Development Programme, 2006).

وتعرّف لجنة الخدمة المدنية الدولية المساءلة التربوية في إطارها الخاص بإدارة الموارد البشرية بأنها "مفهوم يتضمن جميع المسؤوليات واحترام الالتزامات إعمالاً لحق التصرف، وإيصال النواتج التي يكون الموظف مسؤولاً عنها خلال فترة زمنية وبموجب قواعد محددة تتعلق بالتكاليف والنوعية، والعمل وفقاً لأنظمة وقواعد المدرسة، ودعم المرؤوسين، والإشراف وتحمل المسؤولية بالنسبة للمهام المفوضة، وتحمل المسؤولية الشخصية عن أوجه القصور الشخصية (مسرد المصطلحات لإطار الموارد البشرية، A/55/30). ومن هذا المنظور، فإن المساءلة تتطلب وجود جهة ما، سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات، أو على مستوى الحكومة نفسها، لتصبح موضع محاسبة على قصور يقع به من قام بالعمل، وبالتالي فإنه في إطار التعليم يصبح المعلم عرضة لأن يُساءل عن القصور الذي تخلّل عمله، وعليه تقديم تسويغ لهذا القصور (Helem, 2000).

ومن منظور تاريخي، فإن مفهوم المساءلة يعد من المفاهيم الحديثة نسبياً في الحقل التربوي، غير أنّ لهذا المفهوم أصولاً في الحقول الأخرى مثل: الصناعة، والطب، والاقتصاد. وقد بدأت المساءلة تأخذ طريقها إلى النظام التربوي بشكل علمي وموضوعي في بداية الثمانينات، كقضية أساسية في التعليم الذي كان سائداً في الولايات المتحدة الأمريكية في الستينات من القرن العشرين، وكانت تسير إلى الأمام مع المملكة المتحدة في تلك الفترة، إذ كان الاهتمام في هذين البلدين يدور حول معايير التعليم وتحسين نوعيته، والتعامل مع الشكوك التي كانت تدور حوله (توق، 1997).

وفي عام 2002 أُصدر تشريع انسجاماً مع الحركات الإصلاحية تبناه الرئيس الأمريكي جورج بوش الابن تحت شعار (لا يترك أي طفل في الوراء)، (No Child Left Behind) تمثلت في إلزام المعلمين بعقود تنص على عدم حقهم في تسلم الأجور إذا لم تتحقق أهداف

البرامج التعليمية (بطاح، 2006). إنّ مثل هذا الاهتمام بموضوع المساءلة الذي يُشهد في الدول المتقدمة كأمريكا لا يُلحظ له ما يوازيه في الأنظمة التربوية لدول العالم الثالث أو الدول العربية؛ فلا يزال مفهوم المساءلة سطحياً وبسيطاً لا يتعدى المفهوم الضيق لـــدور الإدارة والإشـــراف (التوجيه) في التحقق من قيام المعلم بواجباته والتزامه بالأنظمة والتعليمات دون الـــدخول فـــي المساءلة عن مخرجات النظام التربوي ومستوياتها وملاءمتها لمتطلبـــات العـــصر (الكيلانـــي، 1997).

وعلى الرغم من حركات الإصلاح التربوي والتقدم الذي وصلت إليه الدول الغربية فـــي مبدأ المساءلة في التربية، والتطور الذي ساهمت به الدراسات التي أجريت للتحقق من فاعليتها، ودرجة مصداقيتها، فإنّ أنظمة المساءلة في الدول العربية ما زالت تتبع أساليب التقـــويم التـــي يمارسها مدير المدرسة، والمشرف التربوي، لتقييم عمل المعلم، والوقوف على مستوى تحقيـــق الطلبة للأهداف، ولم يتم تبني نظام لمساءلة الأداء الذي يشتمل على معايير ومؤشـــرات وفـــق اختبارات أو إجراء تقييمات وطنية يتبين من خلالها مستوى أداء النظام التربـــوي (الراســـبي، 2006).

وفي الميدان التربوي، لا تعد المساءلة التربوية مجرد دراسة وتقييم التدريس، ومتابعة نتائج اختبارات الطلبة فقط، بل تضمّن متابعة الأهداف التربوية، والمناهج الدراسية، وتقييم أســـاليب التدريس، ودراسة جدوى أساليب التقييم المعتمدة في قياس أداء الطلبة، وإيجاد العلاقة بـــين أداء الطلبة والجهود التي تبذلها المدرسة في رفع مستوى الأداء لديهم؛ لأن التعرف على مستوى أداء المدارس يتطلب معلومات عن أوضاع المدرسة، وليس عن نتائج اختبارات الطلبة (Reeves, 2004).

وبالتالي فإنّ ضعف الاهتمام بإيجاد نظم فاعلة للمساءلة في النظم التربوية لـدول العـالم الثالث، قد يعود إلى عدم إدراك أهمية المساءلة وارتباطها المباشـر بـأداء النظـام التربـوي؛ فخطوات المساءلة تكاد تتطابق مع خطوات الإصلاح التربوي في تحديد الأهـداف والمعـايير والمقاييس وتقديم المعلومات للتحسين، إلا أنها تختلف عن الإصلاح في تركيزها على محاسـبة المقصرين وتشجيع مكافأة المبدعين والناجحين، وهذا ما قد يجعل الكثير من المـسؤولين عـن التغيير العشوائي أو ذوي الأداء الضعيف خائفين أن يكونوا تحت المجهر لقياس مدى نجاحهم أو نجاح برامجهم (Swaine, 2002).

ولتحقيق مفهوم المساءلة ضمن أقصى طاقاته، وإمكاناته، فإنه لا بد أن تصبح المـساءلة مكوناً رئيسياً في النظم التربوية، ولا بد أن تكون هناك نماذج خاصة بها تستخدم للمتابعة، بحيث تشمل النظام التربوي في كل وحداته، لكي تكون الحصيلة النهائية مساءلة ممثلة للنظام بأكمله، (اللوزي، 2002)؛ إذ من الضروري أن يشعر أي عامل في أي مجال من المجالات التربويـة بأنه يخضع لمبدأ المساءلة بشأن إنتاجيته كماً ونوعاً، وأساليبه في العمـل والتعامـل، ومجمـل علاقته مع الآخرين.

ويشير عمران (1999) إلى أن غياب نظام المساءلة هو أحد مظاهر التعليم الذي يعـوق التفكير في المدرسة، لأن كلاً من (المعلم والطالب) يقعون تحت تأثير المساءلة التربويـة. لـذا فالمطالبة بالمساءلة التربوية قائمة على اعتقاد المواطنين بأن التربية قد فشلت في التحقيق الفاعل لتوقعاتهم.

وبالرغم من صعوبة تطبيق مبدأ المساءلة في الميدان التربوي، إلاّ أن واقع التعليم الذي ما يزال في تدهور مستمر في جميع مراحله، وما يعانيه من تدنٍ في مستوى الأداء ومن اسـتخدام أساليب غير تربوية كالعقاب البدني والنفسي، يحتم أن تكون المساءلة مكوناً أساسياً من مكونات

النظام التربوي لفاعليتها العظيمة ولاعتبارها أحد أبعاد السلوك التربوي والديمقراطي (الاغـا، 2012).

ولقد أدرك القائمون على البرنامج التربوي في الأردن، منذ نشأته في بداية القرن العشرين أهمية إعداد معلمين على أساس إكسابهم الكفايات التدريسية المناسبة، وحسن ممارستهم لها في أداء مهنتهم التعليمية بأعلى درجات الإتقان والتمكن، واستجابة لذلك قامت وزارة التربية والتعليم في الأردن، بعقد العديد من المؤتمرات والندوات، والتي خُصص جزء منها لمناقشة أهمية رفع كفاية المعلم المهنية، ومنها: مؤتمر التطور التربوي 1987، ومؤتمر التطوير التربوي 1995، ومشروع المعلم المهنية، ومشروع التطوير المتكامل 1990-2000، ومشروع ERFKE للتطوير التربوي عام 2003، وأخر هذه المؤتمرات والندوات: مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنياً الذي عُقد في عمان في شهر أيار عام 2006، وبمشاركة فاعلة من الجامعات والمؤسسات التربوية المحلية والعالمية، إضافة الى عدد من الخبراء الدوليين في مجال التطوير التربوي، وقد أوصى المؤتمر بتبني عدد من المعايير اللازمة لتطوير المعلمين في الأردن، وقد احتوت هذه المعايير على المجالات الآتية: مجال التربية والتعليم، والمعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة، والتخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، وتقييم تعلم الطلبة وتقييم التدريس، والتطوير الذاتي، ومجال أخلاقيات مهنة التعليم. وقد تبنت وزارة التربية والتعليم، إضافة إلى الجامعات الحكومية والخاصة هذه المعايير، وتم وضع إطار عمل ليُصار إلى إعداد المعلم في ضوء هذه المعايير (وزارة التربية والتعليم،2007).

غير أن هذه التجديدات التربوية والتعليمية لم يصاحبها اهتمام بالمساءلة وتقييم للمخرجات كما هو الحال في الإمارات العربية المتحدة، حيث كشفت وزارة التربية والتعليم في الإمارات عن جملة من الإجراءات التأديبية التي ستتخذها بحق المدارس الحكومية التي لا تنجح في تقديم

الحدّ الأدنى من الجودة في أدائها، مثل خصم الرواتب، والنقل للمديرين والمعلمين بالمدارس الضعيفة (دينا جويني، 2012).

ويشير الأدب التربوي أن هناك نوعين من المسؤولية: التربوية وتتعلق بالحالة التي يُخل فيها الشخص قاعدة من قواعد الأخلاق، والقانونية، وتتعلق بالحالة التي يوجد بها الشخص الذي ارتكب فيه فعلاً سبب ضرراً لغيره، فاستوجب هو مؤاخذة القانون إياه على ذلك، فهي الحالة التي يوجد فيها من يخل بقاعدة من قواعد القانون. والواقع أن مدى أو نطاق المسؤولية التربوية أوسع بكثير من دائرة القانون، وإن كانت مسؤولية التربية هي إعداد الإنسان الصالح فإن مسؤولية القانون هي الحفاظ على صلاح الإنسان، وتحقيق سلامة الحياة وتنظيم علاقة الأفراد والجماعات بعضها مع بعض على أسس تلك المصالح والقيم والمبادئ الأساسية في حياة الإنسان. فالتربية هي العملية الأولى التي تقدم النموذج وحمايته، والقانون هو الأداة والقوة الإلزامية التي تتحمل مسؤولية الحفاظ على هذا النموذج وحمايته، وبقدر ما تكون التربية ناجحة في مسؤوليتها فإن القانون يكون ناجحاً في بلوغ أهدافه وتحقيق غايته (Reeves, 2004).

إن أول من فرّق بين الخطأ الجنائي والخطأ المدني(التربوي) هو الفرنسي "دوما" في مؤلفه القوانين المدنية Les lois civiles، إذ أفرد فيه فصلاً خاصاً جعل عنوانه "الأضرار التي تنشا عن أفعال لا تكون جناية أو جنحة" حيث جاء فيه : "كل الخسائر والأضرار التي تقع بفعل شخص سواء كان هذا الفعل ناتجاً عن عدم الحيطة أو عدم التبصر، أو طيش أو جهل لما ينبغي العِلْمُ به، أو خطأ مهما كان يسيراً، يجب أن يقوم بالتعويض عنه متى كان عدم تبصره أو خطؤه سبّب في وقوعه" (البيه، 1991).

وعليه؛ فالقضاء والتربية قطبان أساسيان يعول عليهما إصلاح أي مجتمع وصلاحه، ويؤمل منهما تحقق أمنه واستقراره، وتبنى على قوتهما آفاق رقيه وعلو شأنه، وتستمد من

متانتهما روافد تقدمه وتحضره. ويتمحور الاهتمام والتركيز على الربط بين هذين القطبين من أجل استثمار إمكاناتهما في هدف أسمى تاقت له كل المجتمعات في قديمها، وازداد توقها له في حاضرها، وخصوصاً في ظل ما يحاط بالمجتمعات كافة من مستجدات، ذلك الهدف الأسمى هو الإصلاح التربوي، والقضاء هو ميزان العدل الذي ما إن توفر في مجتمع تحقق له الأمن والأمان، وعمَّه الاستقرار، ونعم أفراده بالراحة النفسية، كما أن التربية هي الوسيلة الأساسية لتشكيل الفرد تشكيلاً جسمياً ونفسياً ووجدانيًا وفكرياً وخلقياً، ومحاولة تزكية النفوس وتهذيبها وإصلاحها، لأن الفرد هو نواة المجتمع، وعندما تزكو نفوس الأفراد وتتهذب أخلاقهم وتصلح سلوكياتهم، ينعم المجتمع بأمنه وأمانه (الساعدي، 2004).

وتنبع المسؤولية القانونية للمعلم من كونه شخص يتولى تعليم الطلاب، وهو غالباً مع الطلاب، فيكونون دائماً بحاجة إلى الملاحظة والإشراف والتوجيه، ولذا فمن الطبيعي أن يلتزم برقابتهم خلال فترة أدائه لمهمته التعليمية، وإذا ما أحدث هؤلاء الطلاب أو حدث لهم ضرر منهم أو من غيرهم أو من المعلم نفسه فتظهرحين إذ مسؤولية المعلم باعتباره متولياً الرقابة عليهم (البيه، 1991).

وقد أكد فيشر وكلي (Fischer & Kelly, 1981) على أن المعلمين، يتوقع منهم العلم والالتزام بالقانون، ولن تقبل المحاكم الجهل بالقانون كدفاع، الأمر الذي يتوجب على المعلمين بحاجة إلى أن يكونوا على علم بالقوانين التي تؤثر فيهم وعلى معرفة بالقوانين الحكومية للمساهمة في الوعي القانوني (العويسي، 2011).

لقد تزايد الاهتمام بدراسة قوانين المدارس بصورة كبيرة في إطاره النظري والعملي والواقعي في النصف الأخير من القرن العشرين، ونتيجة هذه الزيادة في الاهتمام بهذا الجانب من المرجح أن يتساءل المعلمون اليوم عن الأسباب وراء زيادة الأنظمة واللوائح، وإلى أي مدى

يمكن للمعلمين أن يعملوا بكفاءة أكثر في المهنة، ويبدو أنّه أصبح من الضروري للمعلمين أن يكونوا على علم بمسؤولياتهم القانونية المتعلقة بمهنتهم (العويسي، 2011).

ففي بعض الدول فإن مسؤولية الدولة تُقوِّم عن أعمال مدرسيها العاملين في التعليم العام، ففي القانون الفرنسي حلت الدولة محل مسؤولية المدرسين الموظفين العامين في حالة الأضرار التي يحدثها الطلاب فلا يستطيع الطالب المضرور أنْ يُباشر دعواه ضد المدرس، وإنما عليه أن يوجهها ضد الدولة، إذا كان الخطأ شخصياً من المدرس، وأن يقيم الدليل على هذا الخطأ، حيث لم يعد مفترضاً، وللدولة أن ترجع على مدرسيها بما دفعته من تعويض إذا رأت أن سلوك المدرس كان معيباً (الساعدي، 2004).

كما إن المشرع المدني المصري نص في المادة 173 من التقنين المدني المصري على: كل من يجب عليه قانونا أو اتفاقا رقابة شخص في حاجة إلى الرقابة، بسبب قصره أو بسبب حالته العقلية أو الجسمية يكون ملزماً بتعويض الضرر الذي يحدثه ذلك الشخص للغير بعمله ويعتبر القاصر في حاجة إلى الرقابة إذا لم يبلغ خمس عشرة سنة، أو بلغها وكان في كنف القائم على تربيته، وتنتقل الرقابة على القاصر إلى معلمه في المدرسة، مادام القاصر تحت إشراف المعلم، كما يستطيع المكلف بالرقابة أن يتخلص من المسؤولية إذا أثبت أنه قام بواجب الرقابة، أو أثبت أن الضرر كان لابد واقعا ولو قام بهذا الواجب بما ينبغي من العناية (القرار الصادر في 1984\7\29 في مصر تحت رقم 108).

كما افترض المشرع الجزائري في أحكام المادة 135من التقنين المدني المسؤولية الشخصية لمتولي الرقابة و ذلك في المادة التي تنص على "يكون الأب والأم مسؤولَيْن عن الضرر الذي يُسببه أولادُهم القاصرون المقيمون معهم، كما أن المعلمين مسؤولين عن الضرر

الذي يسببه تلاميذهم في الوقت الذي يكونون فيه تحت رقابتهم"(القرار الصادر عن المحكمة العليا بالجزائر بتاريخ 1988/07/16 تحت رقم 52.862).

وقد تعرض القانون المدني الجزائري لمسؤولية المعلم وخصصها، وبين أن المعلم يتحمل المسؤولية في الحالات التالية:

- الخروج من الصف في أثناء العمل، إلا في الحالات الاضطرارية، و يكون ذلك بعد إسناده مهمة الرقابة لأحد زملائه بالمدرسة.
- عدم التحكم في النظام في الصف لقطع الطريق أمام اعتداء الطلاب بعضهم على بعض.
- عدم تسجيل غياب الطلاب بانتظام واستمرار.
- عدم اتخاذ الاحتياطات الوقائية اللازمة في أثناء مراقبة الطلاب في الرحلات المدرسية.
- إخراج الطلاب من المدرسة بعد الدخول إليها مهما كانت الأسباب (إلا للضرورة القصوى).
- الدخول إلى قاعات التدريس في أثناء العمل إلا للضرورة، ولأسباب معرفية بحته.
- تغيير التوقيت الرسمي للطلاب.
- عدم التأكد من صلاحية أجهزة التدفئة والآلات الموجودة داخل المختبر أو قبل الشروع في العمل؛ لأن هذا العمل يُعد واجباً من واجبات المكلف بالرقابة، وإجراء من إجراءات الوقاية والأمن الملقاة على عاتق المسؤول عن الطلاب داخل القسم.

وفي المغرب جاءت المادة (07) من القرار 2/171 المتضمن منع العقاب البدني والعنف تجاه الطلاب في المؤسسات التعليمية المؤرخ في 01/06/1992: "تعتبر الأضرار الناجمة عن

العقاب البدني خطأ شخصياً يتحمل الموظف المتسبب فيها كامل المسؤولية من الناحية المدنية والجزائية، ولا يمكن لإدارة التربية أن تحل محل الموظف المعني في تحمل تبعاتها".

لقد سن المشرع المغربي نظاماً خاصاً لضبط الآثار المترتبة عن الحوادث المدرسية، من حيث التعويض المستحق لطلاب المدارس الحكومية المتعلق بالتعويض عن الحوادث التي يتعرض لها تلاميذ المؤسسات المدرسية العمومية المؤرخ في 26 أكتوبر 1942، وينص الظهير المتعلق بالحوادث المدرسية على تحمل الدولة لجميع المصاريف الناجمة عن الحوادث التي يتعرض لها التلاميذ المسجلون بالمؤسسات المدرسية العمومية في أثناء وجودهم تحت الحراسة الفعلية للمكلفين بالمهمة.

إن الحوادث التي يعوض عنها 26 أكتوبر 1942 هي الحوادث التي يتعرض لها الطلاب في الوقت الذي يوجدون فيه تحت مراقبة المكلفين بهذه المهمة، وقد كشفت الإحصائيات أن وقوع الحوادث المدرسية يشيع في الحالات الآتية: أثناء حصص التربية البدنية، في المختبرات أو المعامل التربوية، في المسالك أو الممرات المظلمة والمدارج، أثناء ألعاب العنف الممنوعة، أثناء المشاجرات فيما بين الطلاب أو بينهم وبين الموظفين، خلال الرحلات الدراسية والترفيهية، إجراء إصلاحات أو ترميمات في المدرسة. و يقوم على ضمان التعويض للضحية بمجرد حصول الضرر وبغض النظر عن وجود مسؤول عنه أو عدم وجوده. فالمهم فيه هو أن تقع الحادثة المدرسية. وتشتمل تغطية التعويض كافة فترة الدراسة، أي من وقت قدوم الطالب إلى المدرسة إلى وقت خروجه منها، ويكون الطالب تحت مسؤولية المعلم، والعلاقة السببية في إطار هذا النظام يقتصر مفهومها على التأكد من رجوع الضرر للحادثة المدرسية وليس لشيء آخر.

وهناك العديد من الوقائع والشواهد على العقوبة القانونية والتربوية تمثل تلك الحـالات الشائعة التي وجهت للمعلمين، فقدعاقبت محكمة مصرية معلمة بالحبس ستة أشهر مـع وقـف التنفيذ لإدانتها باستعمال القسوة مع تلميذتين بقص خصلات من شعرهما لرفضهما التحجب فـي مدرسة نجـع الحدادين الابتدائية بقرية الضبعية في محافظة الأقصر، بجنوب مصر وعوقبـت المعلمة من قبل وزارة التربية والتعليم بالنقل إلى عمل إداري وخصم شهر من راتبهـا، لكـن المجلس القومي للطفولة والأمومة طلب إحالتها لمحاكمة جنائية (رويتر، 2012).

كما شهدت غرفة الجنايات الابتدائية بمحكمة الاستئناف بالرباط، وقائع مثيرة فـي ملـف اغتصاب طفلة عمرها 10 سنوات من قبل معلم بتمارة، بعدما أقرت شاهدة فـي الملـف أمـام القاضي أن عائلة المتهم عرضت عليها 20 مليون سنتيم، مقابل إقناع عائلة الطفلة بالتخلي عن الدعوى القضائية المرفوعة ضد المعلم، وهو ما اعتبره دفاع الضحية وسيلة إثبات فـي حـق المدعى عليه (العريبي، 2012).

وتمت محاكمة معلم غرّر بطلابه ودرّبهم على السلاح في رحلات بريّـة فـي الريـاض بالسعودية حيث اتهم المدعي العام أحد عناصر هذه الخلية وهو المتهم الرابـع عـشر بخيانـة الأمانة في عمله كمعلم، وتضمنت التهم الموجهة إليه خيانته للأمانة في عمله من خلال استغلال وظيفته في التغرير بالطلاب لتكوين خلية والإشراف عليهم والخروج بهم إلـى منـاطق بريـة للتدرب على السلاح والأعمال العسكرية وطالب المدعي بعقوبة تعزيرية ورادعة بحق المـتهم (الغنيم، 2012).

وعليه؛ تسعى دول العالم المختلفة وفي إطار ما أكدته وثائق المنظمات الدولية من ضرورة قيام الدول بالتعريف بالقوانين والاتفاقات الدولية النافذة وتعريف المواطنين والمقيمين بها إلـى تكوين وعي عام لدى إفرادها من خلال نشر ثقافة الوعي العام في جميع الجوانـب المتعاقبـة

بممارسات الفرد الصحية والبيئية والقانونية والأمنية والاجتماعية والتعليمية ذات الصلة بمنظومة المجتمع والدولة، ومن بين أساسيات الوعي القانوني الذي يهدف إلى تعزيز ثقافة الالتزام وقيم الضبط والربط والحس بالمسؤولية المهنية والاجتماعية والسلوكية لدى الفرد (العويسي، 2011).

ويذكر سوين (Swaine, 2002) أن المعرفة الأساسية للقانون التعليمي من قبل المعلمين ضرورة حتمية في تفاعلهم مع الطلاب. ويتوقع من المدرسين الحفاظ على القانون والنظام في المدارس، كما يتوقع المجتمع من جهة أخرى أن يكون المعلمون خبراء في جميع المسائل التي تعرض لهم في مدارسهم. حيث يقوم المعلم بدور وظيفة قاضي المحكمة، والمستشار، والمحامي، ورجل شرطة، وطبيب وعامل اجتماعي، والاعتبارات الأخلاقية التي يجب مراعاتها عند تنفيذ هذه الوظائف، هذه الوظائف رغم ضرورتها إلا أنها ليست الأعمال الأساسية للمعلم، وهناك أدلة كثيرة على أن تدريب المعلمين غير مخطط بشكل كاف ليشمل المطالب الواسعة والمتزايدة، فمثلاً في بوتسوانا لا تقدم مؤسسات تدريب المعلمين القانون كمادة تعليمية لذلك فإن هناك جهلاً في معرفة قانون التعليم في بوتسوانا.

وقد أكد موسوالا (Moswela, 2008) إنّ سائق سيارة يحتاج إلى فهم مبدئي للقانون الذي ينظم عمله ويسائله في استخدامه للطريق العام، فإن أي معلم يحتاج أيضاً إلى فهم الإطار القانوني المتعلّق بمهنته؛ ويضيف موسوالا أن هناك أعمالاً تكشف عن إهمال فعلى سبيل المثال، يمكن رفع دعوى ضد مدرس الكيمياء الذي فشل في اتخاذ الاحتياطات المناسبة عند إعداد غاز الهيدروجين، مما أدى إلى إصابة أحد الطلاب نتيجة الإهمال.

يتبين من خلال ما سبق أن دراسة الوعي القانوني، وتعزيزه في البيئة التربوية بشكل خاص لدى المعلمين أمر في غاية الأهمية، بالإضافة إلى أن تعدد هذه القضايا أمام المحاكم وجد

له ما يفسره في ظل غياب الوعي القانوني وضعف ثقافة القانون والالتزام المهني لدى المعلمين، فإنّ الحاجة ملحة إلى تقديم المفاهيم والأُطر القانونية للمعلمين بما يضمن منه سلوكاً قائماً على أسس سليمة (العويسي، 2011)، وبالتالي فإن هذه الدراسة البحثية تتوجه نحو دراسة درجة الوعي القانوني للمعلمين حول ممارساتهم التعليمية والشخصية، من خلال تحديد أشكال أو صور الممارسات الشخصية التي يقوم بها معلمو العلوم في مدارسهم والتي يعقبها مساءلة قانونية أو تربوية، وكذلك استقصاء وعي معلمي العلوم ومعرفتهم بأبعاد المساءلة القانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم.

مشكلة الدراسة

إنّ الإطار النظري الذي تنطلق منه هذه الدارسة هو أنه على الرغم من أن الاهتمام بالمساءلة ظهر حديثاً، لا سيما في الميدان التربوي، إلا أنها تعدُّ فكرةً قديمةً جداً، إذ تواجدت بتواجد الإنسان الذي يكلف بأداء عمل معين وفقاً لمواصفات محددة ومن ثم محاسبته على مخرجات هذا العمل (كحال وحنان، 2002).

إن الدور الذي يؤديه المعلم داخل الصف عندما يجد نفسه – عن قصد أو عن غير قصد – مدفوعاً في اتجاه منزلقات عدة ليس أقلها فخ الذات والتموقع، والكشف عن لونه السياسي، وعن مواقفه الشخصية من بعض المسائل الخلافية مما يحوله من جهة محايدة إلى طرف من أطراف الخلاف؛ أي من مرب منفتح على كل الرؤى والآراء إلى ملقن دماغي (شوكات، 2011) .

إنّ التزام المعلم والموظف بشكل عام بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة يتطلب تعرّف الأسباب ذات العلاقة وإلى أي مدى يتعلم الطالب (المعلم) في أثناء دراسته الجامعية مثل تلك القواعد بهدف تأهيله عند التحاقه بمؤسسات العمل ضمن المتطلبات التي يُفترض أنْ يتعلمها ويتدرب عليها الطالب (المعلم) قبل تخرجه من الجامعة، وإلى أيْ مدى يُزوّد الموظف بهذه

القواعد حين يباشر العمل في وظيفته لكي يطالب بالالتزام بها، ويحاسب على الإخلال بتلك القواعد، وكما تشير الدراسات فإن هذا الوضع التأهيلي والتوعوي لا يتم في الواقع في معظم الجامعات، كما أن هذا لا يحدث في معظم الجهات الوظيفية؛ فالموظف يستلم وظيفته ويبدأ ممارسة عمله دون أن يُوضَّح له ما هي قواعد السلوك الوظيفي التي يجب أن يراعيها، إذ حينما يتعلم الطالب في أثناء دراسته معايير السلوك الوظيفي الايجابية وحينما يوضح للموظف في أي جهة عمل كان قواعد السلوك الوظيفي التي يجب أن تُراعى عند مزاولته لمهنته من بداية استلامه لعمله عندها يتوقع من المعلم أو الموظف أكثر التزاما بأخلاقيات المهنة وأكثر انضباطاً وظيفياً مما ينعكس إيجابياً على إنتاجيته (العليان، 2008).

وعليه؛ فإن مسألة وجود قواعد القانون في أي نظام تربوي هي مسالة حتمية، ولن تكون هذه القواعد فاعلة ما لم تقترن بجزاء يطبق على الخارجين والمخالفين لها، كما وينبغي للمعرفة القانونية أن تعزز لدى المعلمين ثقافة الوعي بالحقوق والواجبات، وتكمن أهمية المساءلة القانونية بالنسبة للمعلم في قدرتها على مساعدته في تنظيم مستوى علاقاته مع الطلبة (العويسي، 2011).

وتؤكد عبد القادر وحوالة (1995) إلى دور المؤسسات التعليمية في وعي المعلمين والتربويين بحقوقهم وواجباتهم الواردة بالدستور، وبالتالي أهمية تعزيز مستويات الوعي القانوني لدى المعلمين. وبين عبد الرحيم وزيادة (1998) أهمية الأبعاد القانونية في عمل المعلم، وأهمية إلمام المعلمين بحقوقهم وواجباتهم ومعرفتهم بالقوانين التي تحكم عملهم وأهمية تضمين المقررات الدراسية بكلية التربية الأبعاد القانونية المناسبة ذات العلاقة بعمل المعلم والتي يتحدد في ضوئها سلوكه المهني، وكذلك يجب توعيتهم بتقديم دورات تدريبية متخصصة تركز على

إكساب المعلمين الثقافة القانونية ويتم من خلالها مناقشة المعلمين في المواقف المشكلة التي تواجههم والموقف القانوني منها.

وسعت الصعيدي (2004) بتحليل بعض قضايا المعلمين لدى الجهات القانونية في مصر وتعرفت على نوعية الممارسات التي يقع فيها المعلمون حيث أظهرت أن أكثر الممارسات انتشاراً هي: الانقطاع عن العمل وتجاوز الإجازة العرضية، والخروج دون إذن مسبق، والتأخير، والتشاجر، والتلفظ بكلمات غير مقبولة، والامتناع عن المشاركة في أعمال الامتحان، ورفض حصص الاحتياطي والإهمال، والعقاب البدني للطلاب، وكانت شكاوي المعلمين إلى الشؤون القانونية تدور حول: الشجار مع الطلاب، والشجار مع الرؤساء، والتظلم من التقارير السنوية. ولا شك أن الوعي القانوني والتربوي للمعلم سوف ينعكس بدوره إيجابياً على سلوكياته وتعاملاته ومعاملاته سواء مع المعلمين في المجتمع المدرسي والتربوي، والطلبة وأولياء الأمور، أو تعامله مع أساليب العمل وطرق التدريس والمناهج الدراسية والتعليمات الواردة من الوزارة المتمثلة في اللوائح والقرارات الوزارية.

وترى الصعيدي (2004) أن ما ينشر في الصحف اليومية من حوادث وقضايا تخص المعلم في كثير من الأحيان تعكس ضعف وعيه بالتشريعات التي تخص مهنته وتوضح حدود وعلاقته مع الآخرين سواء أكان هؤلاء من الطلبة أو أولياء الأمور أو الرؤساء في العمل، وبالتالي من الأهمية أن يكون هناك برنامجٌ تدريبيٌ عامٌ وموحدٌ لكل المعلمين يوضح حقوق وواجبات المعلمين مع توضيح المصادر الأصلية لهذه التشريعات وتحديد الأماكن التي يمكن للمعلم أن يطلع عليها.

وقام نونماشير (Nonnemacher, 1998) بتحليل المصادر القانونية والتشريعات في معرفة مدى وجود معايير مكتوبة تهتم بإمكانية إيجاد أسس للمسؤولية القانونية في حالة الخطأ التربوي، وتوصل إلى وجود أسس قانونية لمستوى الأداء في حالة الخطأ التربوي.

وفي الأردن ومنذ نشأته عام 1921، كفل الدستور حرية المواطن وحقوقه ومنها حق التعليم، حيث صدر بمقتضى الدستور النظام المعرف رقم (1) لعام 1993 مجسداً لفلسفة تربوية وطنية شاملة تقوم على أُسس فكرية وإنسانية واجتماعية، وتنبثق من الدستور الأردني، والحضارة العربية الإسلامية، ومبادئ الثورة العربية الكبرى، والتجربة الوطنية الأردنية، وفي عام 2003 ارتأت الوزارة إصدار مجموعة من التشريعات المعدلة، والمستحدثة لتكون مرشداً ودليلاً للعاملين في وزارة التربية والتعليم.

ومن خلال الاطلاع على المواد في الفصل السادس عشر المتعلق بالإجراءات والعقوبات التأديبية في حق الموظف التابع لديوان الخدمة المدني في الأردن الذي يعتبر المعلم موظفاً فيه، لاحظت الباحثة أن القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية وتطبيقها هي عامة بالنسبة إلى المعلم، ولا توضّح السلوكيات الخاطئة التي قد يقع بها المعلم وينتج عنها إجراء تأديبي مما يوقع المعلم بالعديد من المخالفات التي لا وعي ومعرفة بها.

من الملاحظ – ومن خلال المعايشة – أن هناك بعض القصور في النظام التعليمي في الأردن من خلال وجود مظاهر من الفوضى والتسيب الطلابي، وقصور في أداء بعض المعلمين، وانتشار ظاهرة العنف بين الطلاب من جهة والطلبة والمعلمين من جهة أخرى، والعقوبات الصادرة بحق المعلمين في مديريات التربية والتعليم.

ومن خلال مراجعة الباحثة لمديريات التربية والتعليم في إقليم الشمال والاطلاع على سجلات المعلمين لم تستطع الباحثة التوصل إلى إحصائيات بأعداد المعلمين المخالفين للأنظمة

والتعليمات على كثرة أعداد المخالفين للأنظمة والتعليمات التربوية، وذلك لعدم ترتيب الملفات وحوسبتها بحث يمكن الرجوع إليها بسهولة، وعلى النقيض من ذلك فإنّ كتب الشكر والتقدير محدودة للغاية للمعلم باستثناء المعلم الذي يشارك في جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز وهي أعداد قليلة بالنسبة لأعداد المعلمين التابعين لنظام الخدمة المدنية، مما يعكس حالة من الترهل والتسيب.

ومن جهة أخرى، ومن خلال استقصاء الباحثة عن قضايا المعلمين في المحاكم المختصة بالأردن، فلم تتمكن من الحصول على الأعداد الحقيقية للمعلمين المخالفين كون المعلم يعامل قانونياً مثل أي مواطن آخر لا تكتب مهنته في السجلات الرسمية، ولكن من خلال مراجعة الباحثة لبعض المحامين والمختصين اطلعت على وجود أعداد كثيرة من القضايا القانونية تخص المعلمين.

وبرزت في الفترة الأخيرة ظاهرة زج العمل السياسي بالعمل التعليمي، وما نتج عنها من فصل مدرسين وإقصائهم، وقابله إضراب للمعلمين، وغيرها من الأحداث التي لا يوجد لها مرجعية قانونية تحكم الموقف ويحتكم إليه المعلم حول ممارساته، فقانون التعليم في الأردن لم يتطرق إلى هذه المواقف بوضوح، والدليل على ذلك القضايا التي سجلت في المحاكم وإدارة التربية والتعليم حول الممارسات التي يصدرها المعلم بقصد أو غير قصد مما يلزم إيجاد تشريع خاص بالمعلمين، ولعلّ هذا بالضرورة يستدعي أولاً استقصاء وعي المعلمين بالمساءلة القانونية والتربوية حول ممارساتهم الشخصية والتعليمية.

أسئلة الدراسة

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما الممارسات الشخصية التعليمية التي يقوم بها معلمو العلوم في مدارسهم ويعقبها مساءلة قانونية أو تربوية؟

السؤال الثاني: ما العقوبات القانونية والتربوية المتعلقة بممارسات معلمي العلوم الشخصية والتعليمية في مدارسهم من وجهة نظر المختصين القانونيين والتربويين؟

السؤال الثالث: ما درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

السؤال الرابع: هل تختلف درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم باختلاف جنسهم، وخبرتهم التعليمية، وموقع مدرستهم؟

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من حيث:

1. إنّها تُجرى على معلمي علوم المرحلة الأساسية الذين يكثر لديهم الممارسات التي تستوجب المساءلة القانونية والتربوية.
2. إنّها تتناول موضوعاً في غاية الأهمية وهو المساءلة الذي تترتب عليه أي عملية إصلاح وتطوير للأنظمة التعليمية، واتخاذ قرار تربوي يتعلق بالمعلمين.
3. قد تسهم الدراسة نتائج الدراسة في التوصل إلى اتخاذ قرار تربوي لتقييم ممارسات المعلم الشخصية والتعليمية في المدارس، وعلى مستوى المملكة خاصة في توظيف المعلمين.
4. يمكن أن تفيد وزارة التربية والتعليم من نتائج الدراسة الراهنة في تطوير سياساتها الحالية إزاء العاملين في التعليم، ودمجها مع حركة الإصلاح، من حيث معايير التوظيف، وأساليب ووسائل متابعة الموظفين في الميدان التربوي، وأسس ترقية المعلمين وإنهاء خدماتهم.

5. تبصير المعلمين بسلوكياتهم التعليمية والشخصية في إطارها القانوني على المستوى الاجتماعي والتربوي.

6. تعد هذه الدراسة في حدود علم الباحثة واطلاعهامن الدراسات الأولى في الأردن على المستوى المحلي على حد سواء.

أهداف الدراسة

- التعرف على الممارسات الشخصية والتعليمية التي يقوم بها معلمو العلوم في مدارسهم ويعقبها مساءلة قانونية.
- تحديد درجة وعي معلمي العلوم بأبعاد المساءلة القانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم.
- التعرف على اثر كل من الجنس، وموقع المدرسة، وسنوات الخبرة على درجة وعي معلمي العلوم بأبعاد المساءلة القانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم.

حدود الدراسة

يقتصر تعميم نتائج هذه الدراسة جزئياً على المحددات التي اقتصرت على مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الشمال وهي مديرية تربية محافظة جرش، ومديرية تربية محافظة عجلون، ومديرية تربية قصبة المفرق، ومديرية تربية البادية الشمالية الشرقية، ومديرية تربية البادية الشمالية الغربية، ومديرية تربية إربد الأولى، ومديرية تربية إربد الثانية، ومديرية تربية إربد الثالثة، ومديرية تربية لواء الرمثا، ومديرية تربية بني كنانة، ومديرية تربية بني عبيد، ومديرية تربية الأغوار الشمالية، وذلك في العام الدراسي2012|2013، وكما اقتصرت الدراسة

على الممارسات التعليمية والشخصية للمعلمين، والأبعاد القانونية والتربوية لهذه الممارسات من خلال استبانة أُعدت لهذا الغرض.

التعريفات الإجرائية والاصطلاحية

ورد في هذه الدراسة عدة مفاهيم رئيسية، وفيما يلي التعريف الإجرائي لهذه المفاهيم:

1. **وعي المعلمين:** إدراك ومعرفة وإلمام المعلمين بالعقوبات القانونية والتربوية المترتبة على ممارساتهم وقد تم قياس ذلك إجرائياً من خلال استجابتهم للأداة (الاستبانة) التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض.
2. **مسؤولية معلم العلوم:** القواعد السلوكية أو المهام أو الواجبات التي يجب أن يقوم بها وتوجه سلوكه أو الالتزامات التي يجب أن يتعهد ويؤديها بكفاءة عالية، والمسؤولية تقوم على شرطين هما: العقل (الوعي)، والاختيار (نصر،1999).
3. **المساءلة القانونية:** يقصد بها العقوبة أو العقوبات القانونية التي تصدرها المحاكم المختصة بحق المعلمين الذين يتم إدانتهم بممارسة السلوكيات الشخصية والتعليمية التي تستوجب العقوبة من وجهة نظر القانون بحال تقديم شكوى بحقهم من أي طرف.
4. **المساءلة التربوية :** يقصد بها الإجراءات التأديبية والإدارية من الجهات المختصة والمخولة من قبل إدارات التعليم بحق المعلمين الذين تتم إدانتهم بممارسة السلوكيات الشخصية والتعليمية التي تستوجب العقوبة من وجهة نظر القانون التربوي الأردني في حالة تقديم شكوى بحق من أي طرف.

5. **المرحلة الأساسية:** هي إحدى مراحل النظام التعليمي الأردني ومدته عشر سنوات، يلتحق به الطلاب الـذين ينتمون للفئة العمرية (6 –16 سنة).

6. **معلمو العلوم:** هم معلمو العلوم من الذكور والإناث الذين يدرسون طلبة المرحلـة الأساسية في إقليم الشمال.

7. **الممارسات الشخصية:** مجموعة السلوكيات الشخصية المدرجة في الأداة (الاستبانة) ويتبعها مساءلة قانونية أو تربوية.

8. **الممارسات التعليمية:** مجموعة السلوكيات التعليمية المدرجة في الأداة(الاسـتبانة) ويتبعها مساءلة قانونية أو تربوية.

9. **البيئة المدرسية:** كل ما يتواجد داخل المدرسة من مكونات مادية ومعنوية وبشرية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم المساءلة

بالرغم من أن الاهتمام بالمساءلة ظهر حديثاً، لا سيما في الميدان التربـــوي، إلا أنها تعتبر فكرة قديمة جداً، إذ تواجدت بتواجد الإنسان الذي يكلف بأداء عمل معين وفقاً لمواصفات محددة ومن ثم محاسبته على مخرجات هذا العمل (كحال وحنان، 2002).

وأشار الحارس (2004) إلى أنّ فكرة المساءلة وردت في الكتب السماوية والأحاديـث النبوية الشريفة، وأكد جبريل (1999) بأن الدين الإسلامي الحنيف تناول فكرة المـساءلة فـي الآخرة عن الأعمال الدنيوية للفرد، إذ يعتبر سيدنا آدم عليه السلام أول من تعرض للمساءلة من الله سبحانه وتعالى، حينما أسكنه وزوجته حواء الجنة، وطلب منهما ألاّ يقربا إحـدى أشـجار الجنة، لكن الشيطان أزلهما فاستحقا المحاسبة والمساءلة، قال عز وجل ﭽ ﯓ ﯔ ﯕ ﯖ ﯗ ﯘ ﯙ ﯚ ﯛ ﯜ ﯝ ﯞ ﯟ ﯠ ﯡ ﯢ ﯣ ﯤ ﯥ ﯦ ﭑ □ □ □ □ □ □ □ □□ □ □ □ □ □ □□ □ □ □ □ □ □ ﯧ ﯨ ﭼالبقرة: ٣٥ - ٣٦. وقد أثنى الرسول صلى الله عليه وسلم على الإنسان القادر على محاسبة نفـسه بقولـه: "الكيس من دان نفسه وعمل لما بعد الموت" (حديث شريف، صحيح بخاري)، كمـا قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه: " حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا، وزنوا أعمالكم قبل أن توزن عليكم".

ويعد مفهوم المساءلة من المفاهيم الشاملة التي تطال جميع الأنظمة والمؤسسات الرسمية وغير الرسمية في المجتمع، وتظهر الأدبيات المتعلقة بالمساءلة تعدد تعريفات هذا المـصطلح، وذلك لتعدد الزوايا الذي ينظر منها الدارسون للمساءلة.

فقد عرفها الكيلاني (1997) بأنها التزام العاملين في التربية بتقديم إجابات أو تفسيرات عما يقدمونه من نتاجات التعلم. وتعني العلاقة التعاقدية أو التفاوضية بين المـستخدم أو ممثـل

السلطة أو مصدر التمويل وبين مستخدم أو متعهد بعمل، لأن يجيب عند سؤاله أو (مساءلته) عن نتائج العمل الموكل إليه.

وعرفها كلات (klatt, 2002) بأنها الوعد أمام المستخدم وأمام النفس والآخرين بتقديم نتائج محددة.

وقد أورد الجهني (2012) مجموعة من التعريفات للمساءلة وهي على النحو الآتي:

- قدرة المستخدم على تنفيذ المهمات المحددة وقدرته على شرح وتفسير وتوضيح مستوى المكتسبات التي حققها بطريقة تبني ثقة المراقب لعمل المستخدم.
- الاستعداد لقبول اللوم على الفشل أو قبول الثناء والتقدير على النجاح والإنجاز، وتشمل شرحاً وتفسيراً لماذا حدث الفشل، وما يجب فعله لتصحيح مثل هذا الموقف.
- إجابة الأفراد أو المؤسسات عن الأسئلة التي توجه إليهم بسبب سلوكيات غير مرغوب فيها، أو قرارات علمية قاموا بها تتنافى مع الأنظمة والمعايير التربوية، ولا تنسجم معها.
- وسيلة يمكن للأفراد والمنظمات عبرها أن يتحملوا مسؤوليات أدائهم بحيث يؤدي ذلك إلى اطمئنان من يتعامل معهم بأن الأمور تجري للصالح العام وفق الأهداف المرسومة، وتستند إلى تعظيم الممارسات الجيدة وتحجيم الممارسات السيئة، وأن المشكلات يتم التعامل معها بعدالة ومساواة.
- وأيضاً هي قيام الرئيس بمحاسبة أو مساءلة المرؤوس على ما يقوم بأدائه من أعمال وإشعاره بمستوى هذا الأداء.

ويؤكد الطويل (2009) أن مفهوم المساءلة يتضمن مسؤولية اختيار مجريات عمل يمكن أن تضمن تحقق مخرجات تربوية مرغوب فيها في فترة زمنية معينة وضمن سياسات

مصادر متفق عليها، كما يتضمن وجود شواهد دالة على درجة تحقق ذلك (الطويل، 2006).

وفي هذا الإطار يمكن اعتبار المساءلة لغايات هذه الدراسة بأنها إجابة معلمي العلوم عن المساءلة التي توجه إليهم بسبب سلوكيات غير مرغوب فيها، أو قرارات علمية قاموا بها تتنافى مع الأنظمة والمعايير التربوية، ولا تنسجم معها.

مكونات المساءلة

يواجه موظفو الخدمة العامة وأجهزتها المختلفة احتمالية المساءلة أمام سلطات متعددة ومتنوعة، ولكل منها توقعاتها حول مستوى الأداء والالتزام بالقانون والتشريعات، وعلى الموظفين تحقيق التوازن والتوفيق بين مختلف الأولويات والمفاضلة بين مختلف التوقعات، وهذا يعني شبكة واسعة للمساءلة.

وفي هذا الإطار، تذكر أخوا رشيدة (2004) أبرز مكونات المساءلة وهي على النحو الآتي:

- **مصدر المساءلة:** ويمكن أن تتبع مصادر المساءلة من الذات، أو من المناخ الاجتماعي، أو العُرف، وفي حالة المساءلة الذاتية يكون الضمير هو مصدر المساءلة، وأحياناً المعتقد والإيمان، فمصدر المساءلة لدى المسلمين مثلاً نابع من العقيدة والالتزام الديني في مجال الاستقامة والنزاهة والعدالة (الدريني، 2001). ومصدر المساءلة لمعلمي العلوم في هذه الدراسة مستمد من قانون التشريعات والأنظمة لتربوية، بالإضافة إلى القانون الأردني.
- **أهداف المساءلة:** يرى بيتراكيون (2000) أنه يمكن النظر إلى أهداف المساءلة ضمن ثلاثة أهداف رئيسية تتضمن: المساءلة كوسيلة للرقابة والتحكم، والمساءلة كنوع من الضمان، والمساءلة كعملية للتحسن المستمر. وفي إطار هذه الدراسة فإن أهداف المساءلة تتمثل في الثلاثة أهداف بشكل متكامل، فإذا كانت المساءلة تهدف للرقابة والتحكم فيؤدي إلى ضمانات

لكل من المعلم ولطالب فتحفظ لكل منهما حقوقه وواجباته، وعندما يعرف كل شخص ما له وما عليه فإن ذلك يؤدي إلى تحسين مستمر لكل من عملية التعلم والتعليم.

- **معايير المساءلة:** إن معيار المساءلة من حيث هو مصطلح تظهر فيه دلالة مفهوم المسؤولية ودلالة مفهوم المحاسبة؛ فمفهوم المسؤولية تستمد أصوله التكوينية من المنبع الروحاني الذي قيدته الأديان بثنائية الثواب والعقاب، ويرتبط مفهوم المحاسبة بمفهوم المسؤولية من حيث فكرة التعقب التي تتحقق بمبدأ الائتمان، وإن ذلك أدى بمعيار المساءلة للاستقرار على ثنائية الوسيلة والنتيجة (الدريني، 2001).

وتلتقي المساءلة مع المحاسبة في كونهما أداة لضبط السلوك وإيقاع العقاب كرادع للانحراف السلوكي، وهي أيضاً وسيلة لتحسين الأداء والتعلم المستمر، وذلك من خلال تبادل الآراء وبيان أسباب القصور أو الإبداع، وعليه؛ فإن المساءلة تهتم بالنتائج من حيث مدى تحقيق الأهداف الذي يمكن عدّه معياراً ملائماً للمساءلة، والمساءلة تهتم بالوسيلة وكيفية حصول الأداء، وهذا يتوافق مع ما هو متفق عليه من حيث تحديد المسؤوليات وتوفير الإمكانيات لتحقيق الأهداف المتوخاة، إلا أن ذلك يتطلب التقيد بقيم وأعراف الخدمة العامة التي تمثل تحديداً على سلوك العاملين، والتي في ضوئها يمكن عد مدى الالتزام بأخلاقيات الخدمة العامة معياراً آخر للمساءلة (دويري، 2002). وفي إطار هذه الدراسة فإن معيار المساءلة يكون بمدى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة كمعلم.

- **قوى المساءلة:** يمكن عد أي قوة دافعة لمساءلة النفس حول أي سلوك أو قرار اتُخذ قوة مساءلة، وهي متنوعة يصعب حصرها، وهي مختلفة حسب اختلاف الأفراد ومكونات شخصياتهم، إما في حالة التنظيم فإن القوى الدافعة لحصول المساءلة تكون نابعة من داخل المنظمة والتي يمكن أن تشمل التشريعات والتعليمات النافذة والسياسة التنظيمية، ومشروعية

السلطة التي يملكها الرؤساء النابعة من المركز الوظيفي أو من تدّرج المستويات التنظيمية، وربما تكون قوة غير رسمية، كقوة الشعور بضرورة المحافظة على التماسك التنظيمي والانسجام بين الزملاء (الدريني،2001).

أما في حالة كون هذه القوى خارجية، فهي بالنسبة للفرد كل قوة تلزمه تحمل مسؤولية أمام أي طرف أو جهة أخرى، وبهذه الحالة يكون الفرد مساءلاً أمام طرف آخر غير ذاته، وبموجب أفعال قام بها أو نتائج وعوائد لِماَ قام به أو امتنع عن الإتيان به. وأما في حالة التنظيم فيمكن عد شبكة العلاقات التي تربط المنظمة مع بيئته الخارجية تُشكّلُ خطوطاً لممارسات قوى مختلفة من المساءلة، وتعتمد قدرة مصدر المساءلة على ممارسة عملية المساءلة، وعلى فاعلية الرقابة الخارجية بأنواعها، مع ملاحظة أن مخرجات وعوائد عمليات التنظيم سواء أكانت إيجابية أم سلبية تكون هدف للمساءلة تنتج قوى تستخدم من قبل المصادر الملائمة لإتمام عملية المساءلة (دويري، 2002). وفي إطار هذه الدراسة فإن قوى المساءلة خارجية مستمدة من القوانين والتشريعات التربوية التي يقوم به المسؤولون من محاسبة المعلم المقصر في الالتزام بالقوانين، ويكون المخول في المساءلة التربوية مدير التربية، بينما المسؤول بالمساءلة القانونية هو القاضي.

- **آليات المساءلة:** إن آليات المساءلة تتعلق بقوة وسيادة المُسائِل على المُساءَل وعلى قوة العلاقة بينهما، ونظراً لتقلب مفهوم المساءلة وإمكانية استخدامه في مجالات عديدة، فيمكن أن يتسع حتى يشمل علاقات متنوعة، ومتداخلة في نفس الوقت. فالمقصود بآليات المساءلة هي أساليب مساءلة المعنيين، أو الوسائل التي تُفعّل عملية المساءلة من خلالها وهي ما تستخدمه مصادر المساءلة لتفعيل قوى المساءلة المختلفة، ومن خلالها يمكن تحقيق أهداف المسألة، وقد تأخذ أشكالاً متعددةً يعتمد تصنيفها على نمط المساءلة الجاري، فيمكن إعتبار

التحديد الرئاسي أو التحديد القانوني للمسؤولية وسيلة يستطيع من خلالها الرؤساء استخدام صلاحياتهم وسلطاتهم الممنوحة لهم بموجب التنظيم الهرمي مثلاً لمساءلة المرؤوسين، وقد تأخذ شكل توفير التغذية الراجعة أو رفع التقارير حول ممارسات أو نتائج لعمليات ونشاطات محدده من قبل أحد فروع التنظيم إلى المستوى الإداري الأعلى، وتأخذ شكل السؤال كما يجري في المساءلة البرلمانية، كقيام أحد أعضاء البرلمان أو لجانها بمساءلة الإدارة العامة من خلال مساءلة الوزير اعتماداً على مبدأ المسؤولية الوزارية (Roger & Buritt, 1997)، وفي إطار هذه الدراسة فان آلية المساءلة تبدأ من استجواب مدير المدرسة للمعلم المخالف للقوانين والتشريعات التربوية وتنسيب العقوبة، ومن ثم يقرر مدير التربية بالموافقة أو الرفض للعقوبة المنسوبة للمعلم من المدير بناءً على القوانين والتشريعات التربوية، أمّا آلية المساءلة القانونية فتبدأ برفع قضية في المحاكم المختصة من خلال محام يوضح فيها مخالفة المعلم لأحد المواد الواردة في قانون العقوبات الأردني.

مبادئ المساءلة

توجد عدة مبادئ يجب الأخذ بها عند إقرار قواعد المساءلة، وذكر الجغبير (1993) مجموعة من هذه المبادئ وهي على النحو الآتي:

1- **وضوح قواعد النظام وعواقب المخالفات:** يجب أن يدرك العاملون إدراكاً واضحاً القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفاتها، وتوضِّح القواعد المطلوب الإلتزام بها والجزاءات التي تُفْرَض على المخالفين لها، وأن توضِّح الفائدة من التمسك بهذه القاعدة. وفي إطار التعليم يجب أن يدرك المعلمون إدراكًا واضحاً القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفاتها.

2- **مبدأ المباشرة في تطبيق الجزاء:** ويشير إلى إيجاد ارتباط بين المخالفة والجزاء حتى يتجنبه العامل مستقبلاً، وليس معنى ذلك أن يتم العقاب في الحال دون دراسة، ويجب أن يكون تحقيق كاف للمخالفة وأسبابها، إذ المقصود هو إخبار العامل بمجرد المخالفة والبدء في اتخاذ الاجراءات الخاصة وتطبيق الجزاء. وفي إطار التعليم يجب أن يكون هناك علاقة بين المخالفة والإجراء التأديبي من خلال نص واضح وليس على مزاجية المدير(مدير المدرسة، مدير التربية) والمحسوبية، وذلك بعد إجراء عملية التحقيق الكافي في الواقعة أو الممارسة.

3- **عدالة تطبيق الجزاء:** يجب أن يقتنع العاملون بعدالة تطبيق الجزاءات حتى يتقبلوها بلا تذمر، لذلك يجب ألا تكون الجزاءات غير متوقعة، لأن العاملين يعتبرونها غير عادلة، فمن الواجب أن يكون هناك تحذير واضح بأن مخالفة معينة تُعرِّض من يرتكبها لجزاء معين. وفي إطار التعليم فإن المعلمين يجب أن يقتنعوا بالعدالة في تطبيق الجزاءات وأن تكون متوقعة ومفهومة لديهم، فليس من المنطق مثلاً أن يأخذ المعلم عقوبة الحسم على عدم التحضير لحصة مدرسية.

4- **المساواة والتجانس في توقيع العقوبة:** يعد هذا المبدأ من أهم مبادئ المساءلة عند توقيع العقوبة، ويجب أن يُفْهَم أن العقوبة لا ترتبط بالشخص المخالف ولكن ترتبط بنوع المخالفة، وأن العاملين الذين يرتكبون المخالفة نفسها، توقع عليهم العقوبة نفسها، وإذا ارتكب عاملان المخالفة نفسها وعاقب المدير عاملاً وترك الآخر، أوعاقبهما بعقوبتين مختلفتين، فإن إدارته تتهم بالتحيز والمحاباة. وفي إطار التعليم يجب أن يفهم المعلم أن العقوبة لا ترتبط في شخصه، كما أن المخالفة التي ارتكبها عقوبتها واحدة حتى فيما لو اقترفها معلم آخر في نفس المدرسة أو نفس المديرية أو حتى في مديريات مختلفة.

5- **مبدأ التدرُّج في شدة العقاب:** يجب أن يكون هناك نوع من التدرج في نوع العقوبة تتناسب مع نوع المخالفة، وأن تدرج العقوبة تبعاً لتكرار المخالفة ونوعها. وفي إطار التعليم يجب أن يتدرج في نوعية العقوبة حسب المخالفة التي ارتكبها المعلم بتتبع العقوبات من الأقل تأثيراً إلى الأكثر تأثيراً.

أنواع المساءلة بوجه عام

بمراجعة الأدبيات المتعددة التي تناول بها الباحثون تصنيف المساءلة، يتضح وجود تصنيفات متباينة تعتمد على المدخل الذي استخدم الباحثون في دراستهم المساءلة كعلاقة أو عملية، وقد أطلق على تصنيف المساءلة تعابير متعددة مثل: أصناف المساءلة، أنماط المساءلة، أبعاد المساءلة، علاقات المساءلة وصنفها سميث (Smith, 1995) إلى ثلاثة أنماط، هي:

المساءلة الأخلاقية: في هذا النوع يكون مديرو المدارس والمعلمون مساءلين أخلاقياً أمام الطلبة، وأولياء الأمور والإدارة التربوية العليا عن مدى تحقيقهم للمهام الموكلة بكفاءة وفاعلية. وتشمل عقد لقاءات مع أولياء الأمور يتحدثون عن أوضاع أبنائهم السلوكية وتحصيلهم الدراسي.

المساءلة المهنية: وتتضمن أساليب التقييم المختلفة التي يقوم بها مديرو المدارس ومعلموها لمدخلات العملية التعليمية وعملياتها، كتقييم طرق التدريس وأساليب التقييم التي يتبعها المعلمون، ويكون مديرو المدارس والمعلمون مساءلين أمام أنفسهم وزملائهم عن تحقيق أهدافهم بكفاية وفاعلية.

المساءلة التعاقدية: بمعنى أن يتم مسبقاً وضع شروط العقد ووصف ما هو مطلوب من المربي (المعلم والمدير وغيرهما) على وجه التحديد وللاستجابة نفترض التحديد المسبق للأهداف، ومعاير التقييم، وطريقة القياس، وأن تكون المعاير قابلة للقياس.

وقد صنف وولف (Wolf, 2000)المساءلة إلى أربعة أنماط هي: المساءلة القانونيـــة، والمساءلة المالية، والمساءلة الأخلاقية، ومساءلة السياسة العامة والآداب.

ويرى حجاز (2000) أن المساءلة تشمل ثلاثة أنواع: المسساءلة الماليـــة، والمـــساءلة الإدارية، والمساءلة عن الفاعلية.

وقسم بعض الباحثين (أخوارشيدة، 2004) المساءلة إلى داخلية وخارجية اعتماداً علـــى مصدر المساءلة، ويرى بعضهم تقسيمها إلى رسمية وغير رسمية اعتماداً على طبيعة العلاقـــة التي تربط المُسائِل بالمُساءَل، ويرى آخرون أنه يمكن تصنيفها كمساءلة عموديـــة وأفقيـــة، أو المساءلة من أعلى أو من أدنى، وذلك انطلاقاً من ارتباطها بطبيعة الاتصال والارتباط.

ويلاحظ على ذلك أن تعدد التصنيفات يمكن إرجاعه إلى تعدد مدخل دراسة المـــساءلة. إلا أن الدراسة الحالية اقتصرت على نوعين من المساءلة هما المساءلة القانونية للمعلم ويقـــصد بها مساءلة المحاكم للمعلم من خلال القاضي حول مخالفة المعلم لأحد المـــواد الـــصادرة فـــي العقوبات الأردنية، والمساءلة التربوية والمقصود بها مساءلة المعلم متمثلـــة بمديريـــة التربيـــة والتعليم حول مخالفة ارتكبها في مواد القوانين والتشريعات التربوية.

أنواع المساءلة التربوية

ضمن الأنظمـــة التربويـــة يوجـــد نوعـــان مـــن المـــساءلة: (National Center on Educational Outcomes, 2001)

النوع الأول: وهو الذي يحمّل الطلبة المسؤولية (مساءلة الطالب) وهذه المـــساءلة تحفـــز الطلبة لبذل أقصى جهدهم في الدراسة.

النوع الثاني: وهو الذي يحمّل المسؤولية للنظام (مساءلة النظام) بما فيها المعلم.

وفي هذا الإطار ميزت هاموند (Hammond,1999) بين خمسة أنواع من المساءلة التربوية، يمكن إيجازها في الآتي:

أولاً: المساءلة السياسية: تعد المؤسسات التربوية مؤسسات في مجتمع ديمقراطي مسؤولة عن تنفيذ سياسات عامة، وعرضها على المجتمع والمؤسسات التشريعية للتأكد من التنفيذ، وهذه مساءلة يقوم بها المشرعون، وأعضاء مجالس إدارات المدارس، ومؤسسات المجتمع المحلي.

ثانياً: المساءلة القانونية: لدى المدارس التزامات قانونية معينة وللمواطنين الحق في رفع قضايا ضد المؤسسات التربوية واللجوء للمحاكم في قضايا مختلفة مثل غياب الفرص المتكافئة، أو ممارسة التمييز، أو مشكلات التعليم الخاص.

ثالثاً: المساءلة البيروقراطية: وهذه تتركز حول مدى الالتزام بالتعليمات الإدارية التي ينبغي للمربين أن يتبعوها؛ إن إصدار الأنظمة والقواعد ومتابعة تنفيذها يقنع المجتمع بأن المؤسسات التربوية ملتزمة بالتعليمات الإدارية.

رابعاً: المساءلة المهنية: وهذه تركز على الممارسات التعليمية، وتطالب دائماً باتباع أفضل الممارسات استناداً إلى نتائج البحوث العلمية. وهذا يقتضي توفير تدريب جيد للعاملين، وتحديث معارفهم، وتعزيز انتمائهم الشخصي للمدرسة، وتعميق مسؤوليتهم أمام طلابهم في المقام لأول.

خامساً: المساءلة القائمة على منطق السوق: هناك من يرى أن واجب المدارس أن تعمل على إرضاء مطالب المستهلك في سوق تنافسية. ووفق نموذج السوق إما أن تعطي المدارس الأبناء ما يرغب الأهل، أو يسحبوا أبناءهم منها، ما يعني إغلاق المدرسة في نهاية الأمر. وما يزال هذا النوع من المساءلة قائماً في بعض الدول الغربية.

وبناءً على ذلك؛ فإن المساءلة التربوية تبقى أمراً لازماً وضرورياً لفعالية النظم التربوية، فمهنة التعليم مهنة في حاجة إلى تشديد صارم بغرض إزالة الشوائب، وذلك من أجل

جعلها ملائمة للأهداف الوظيفية في تكوين أشخاص مزودين بمفاهيم ومهارات وقـيم يطلبهـا السوق. وفي إطار هذه الدراسة، يوجد نوعان للمساءلة هي المساءلة القانونية لمخالفـة المعلـم التزامات قانونية للمدارس وللمواطن الحـق فـي رفع قضية ضد المدرسة واللجوء للمحاكم في قضايا مختلفة حول سلوكيات المعلم، ومساءلة تربوية وهي مساءلة المعلم كجزء مـن النظـام التعليمي بالإخلال بقاعدة من قواعد المدرسة كجزء من النظام التعليمي.

مستويات المساءلة التربوية

تختلف مستويات المساءلة التربوية باختلاف مَنْ المُساءَل أو عن ماذا يُساءَل؛ أي إمـا حسـب الأطر الهيكلية أو الإجراءات الوظيفية. فمستويات المساءلة التربوية يمكن أن تمتد من القاعدة إلى القمة إذا تصورنا النظام التربوي على شكل هرم، فالمعلم على مستوى الصف يجب أن يساءل من قبل رئيسه المباشر وهو مدير المدرسة، ومدير المدرسة يجب أن يُساءل من قبل رئيسه المباشر وهو مدير التربية والتعليم (أو من يفوضه مثل رؤساء الأقسام)، وحتى وزيـر التربية والتعليم والجهاز التربوي الذي يرأسه يجب أن يساءل أمام المجتمع أو الجمهور، وقـد وضح ليلو (Lello, 1979) كما ورد في الطويل (1999: 55) مستويات المساءلة على النحو كما هو موضح في الجدول (1):

الجدول (1)

مستويات المساءلة

نوع المساءلة	من المساءل	نحو من؟	عن ماذا؟	الجزاء

مساءلة على المستوى الوطني	جهاز التربية والتعليم	مجالس التربية والتعليم	التخطيط الاستراتيجي للتربية والخطط الإجرائية التنفيذية	التحدث جماهيرياً عنها، وبخاصة مجالات التقصير
مساءلة على مستوى المنطقة	العاملون في الإدارة الوسطى	مجالس التربية والتعليم المحلية	مستوى العاملين والخدمات في النظام التربوي في المنطقة	النقل وإعادة التوزيع
مساءلة على مستوى التحصيل	رؤساء الأقسام	لجنة مراقبة وتنسيق الخطط الدراسية	أداء الطلاب الإجمالي والتفصيلي	خسارة النقاط الإيجابية
مساءلة على مستوى المدرسة	مدير المدرسة	أولياء الأمور والمعلمين	برنامج المدرسة	خسارة النقاط الايجابية
مساءلة على مستوى الصف	المعلم	الطلاب	أنشطة الطلاب	فقدان التقدم في السلم الوظيفي

ونظراً لاختلاف مستويات المساءلة التربوية حسب المركز الوظيفي للشخص، فإن المعلم مثلاً يتعرض للمساءلة والاستجواب بخصوص مدى تحقيقه لمخرجات تعلم متسقة مع الأهداف، بما يتفق مع الإمكانيات المتوفرة من مواد تعليمية، وعناصر تنظيمية، واستعدادات الطلبة، ومساندة المجتمع المحلي والآباء ومؤشرات التدريس الفعال.

فوائد المساءلة التربوية وجوانب قصورها

لا ينبغي أن ينظر للمساءلة على أنها مصدر للخوف والقلق، ولا أداة للتهديد بقدر ما هي أسلوب لمراجعة الأداء وتحسينه، وتطوير مهارات العاملين في المؤسسات التربوية. والحقيقة أن الممارسة الإيجابية الفعالة للمساءلة التربوية تنطوي على فوائد عدة، يمكن إيجازها بالآتي (Klatt, 2002):

1. عن طريق المساءلة تتركز الطاقة الكلية للمؤسسة التربوية على أهدافها الإستراتيجية.
2. تؤدي إلى تنسيق جهود الفرق والأفراد في المؤسسة التربوية.
3. تحدد الفجوات في الأداء وتعمل على إصلاحها.
4. تعزز أشكال الدعم والشراكة فيما بين أفراد المجتمع التربوي.

5. تقدم للعاملين في المؤسسة التربوية صورة واضحة عن النتائج المتوقعة والمرغوبة لأعمالهم.

6. تدعم التفكير الاستراتيجي على مستوى الأفراد والجماعات.

7. تعزز العلاقات الرشيدة بين المديرين والعاملين، من حيث معرفة كل طرف بالتزاماته وواجباته، والدعم المطلوب، وصولاً إلى نجاح المؤسسة التربوية في تحقيق أهدافها.

8. تجعل التركيز الأكبر على نواتج تعلم الطلبة.

9. تعطي دافعية أكبر لتطوير المناهج.

10. ترفع من مستوى التوقعات، وبالتالي ترفع من مستوى التحصيل.

11. تدفع التربويين إلى تحسين الوسائل المستخدمة في التعليم والتقييم .

12. تزيد من مستوى الاهتمام عند كل المشاركين في العملية التربوية، وكذلك المؤثرين فيها، وتساعد المعلم على التركيز على تعلم الطلبة.

13. تؤدي إلى تحديد دور كل من الطالب والمعلم والمدير والمعنيين بمختلف عمليات النظام التربوي بهدف تحقيق عملية مساءلة واعية.

وعلى الرغم من إيجابيات المساءلة التربوية، إلا أن البعض يرى أنّ للمساءلة التربوية بعض الآثار السلبية فيواجهها بالرفض والسخط، إذ يرى فيها تهديداً لأمنه وانتقاصاً لكرامته، ومن سلبياتها كما يشير بوفنيس (Bovens, 2003) أنها:

- تجعل المعلمين قلقين على طريقة تقييمهم.
- تزيد الضغط النفسي على التربويين لتحسين مستوى الطلبة.
- تشعر التربويين بأن عليهم النجاح مع كل طالب، مع أن هناك عوامل وسيطة كثيرة تؤثر في كفاءة الطلبة لا يمكن التحكم فيها.

- توجد عصبية لدى بعض التربويين لشعورهم بأنهم دائمًا تحت المجهر، وخاضعين للمساءلة.
- تهمل الفروق الفردية بين الطلبة الذين لم يتم تأسيسهم بشكل جيد، ولا تنظر إلى تقدمهم الفردي، بل تأخذ النتائج النهائية – فقط – لكل الطلبة.
- صعوبة تحديد المسؤول عن النتاجات التربوية، وبالتالي زيادة قلق التربويين لتحقيق مزيد من الإنجاز مع أنهم ليسوا الوحيدين المسؤولين عن المخرجات.
- صعوبة قياس المخرجات التربوية، وعدم وجود معايير متفق عليها.

وتعزى الآثار السلبية المتصورة للمساءلة إلى خلل في المنطلقات والمسلمات التي تنبثق عنها بعض برامج المساءلة، لأنه من المفروض أن تنطلق المساءلة من مسلمات نظرية (Y) التي تفترض في مضمونها أن الفرد نشيط في العمل، وراغب في تحمل المسؤولية، ولديه المقدرة على التوجيه الذاتي والسيطرة الذاتية، وذلك في مقابل انطلاق البعض في ممارستهم لعملية المساءلة من مسلمات نظرية (X) التي تفترض أن الفرد بطبيعته كسول وخامل، ولايعمل إلا خوفاً من التهديد، كما ينقصه الطموح، ولا يرغب في تحمل المسؤولية، وللتقليل من مثل هذه الآثار السلبية للمساءلة يجب التركيز على البعد الأخلاقي والتوعوي والتثقيفي في المساءلة، لأن القرارات التي يصنعها القادة يترتب عليها بُعد أخلاقي، وبالتالي فإن عملية صنع القرار يجب أن تخضع للتقييم الذاتي، وعلى القادة أن يكونوا منفتحين ومتقبلين للتقييم الأخلاقي (الكيلاني، 1997).

وأشار بطاح (2006) إلى أن سلبيات المساءلة التربوية وإشكاليات تطبيقها يجب ألاّ تعفي التربويين من تبنيها وتطبيقها في الميدان التربوي، إذ إن ما يترتب عليها من فوائد أكبر بكثير مما يمكن أن يترتب عليها من سلبيات، فضلاً عن أنه يجب بذل قصارى الجهود لتجنب مثل

هذه السلبيات، وإن كان يجب التأكيد بأن المـــــساءلة التربوية يمكن أن تفشل أحياناً إذا لم يتم التعامل مع أوضاع تكون فيها الأدوار والتوقعات واضحة، وتكون التغذية الراجعة فيها متوفرة ومتصـــلة، وتكون فيها أنظمة المساءلة ذاتها خاضعة للمراجعة والتدقيق.

وبما أن المساءلة التربوية الإيجابية تساعد على الإنجاز المنضبط وصنع القرارات التي تتسم بالمصداقية والعملية، وتساهم في متابعة فاعلية وكفاية النظام التربوي، فإن الاتجـــاه نحـــو المساءلة التربوية أصبح أمراً ضرورياً، أي جعلها مكوناً وجزءاً رئيساً فـــي النظم التربوية، بحيث تمارس كل وحدة بُعد المساءلة فيها لكي تكون الحصيلة النهائية مساءلة ممثلة وشاملة للنظام بأكمله، مما يعطي المسؤول عن النظام المقدرة على استبصار حقيقـــي لفاعلية وكفاية أداء نظامه. فالقيادة المتمكنة والواعية والمسؤولية تفرض احترام إرادتها وشخصيتها داخل النظام، فتأتي مساءلتها مقبولة من العاملين فيه دون حاجة إلى تفعيل قوة البُعد القانوني في النظام من أجل دفع العاملين وحفزهم على العمل بأقصى طاقاتهم الممكنة، إذ تكون علاقـــة العاملين بقادتهم علاقة تقدير واحترام وثقة وإعجاب، متطلعين للإفادة من خبراتهم والتأسي بمسلكهم الذي يعيشه قادتهم (الطويل، 1999).

إجراءات المساءلة التربوية (التأديبية) للموظف العام في التشريع الأردني:

(مجموعة القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية والعامـــة، 2007)، تهـــدف الإجـــراءات والعقوبات التأديبية إلى ضمان حسن سير العمل في الدائرة وتعزيز الاتجاهات الإيجابيـــة فـــي العمل ورفع كفاءة الأداء وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفـــة العامة وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلاً، ولتحقيق هذه الغاية تنص المادة (140) من نظام الخدمة المدنية على:

أ- توفير الضمانات التالية للموظف قبل إيقاع أي عقوبة عليه:

- إعلام الموظف خطياً بما هو منسوب إليه، بحيث يتضمن المخالفة المرتكبة والتهم الموجهة إليه.

- التجرد من قبل رؤساء وأعضاء لجان التحقيق أو المجلس التأديبي المُشَكَّل أي منهما بمقتضى أحكام هذا النظام من أي اعتبارات شخصية أو التنحي في الحالات التي يوجد فيها صلة قرابة من شأنها التأثير على مجريات التحقيق أو إيقاع العقوبة. كما لا يجوز لأي شخص اشترك في مرحلة التحقيق أو الاتهام أو الشهادة الاشتراك في النظر في إيقاع عقوبة أو الحكم فيها.

- عدم جواز إيقاع أكثر من عقوبة في آن واحد.

- التناسب بين العقوبة المتخذة وطبيعة المخالفة المرتكبة وعدم المغالاة أو التساهل في الإجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف.

- تسبيب القرار التأديبي الذي تم اتخاذه من المرجع المختص باتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية.

ب- دراسة أسباب المخالفات المرتكبة وأنواعها والتركيز على توعية الموظفين، ووضع الآليات المناسبة لضمان عدم تكرارها مستقبلاً. فإذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها، أو أقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به، أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه، فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية تصاعدياً:

1. التنبيه.
2. الإنذار.

3. الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر .

4. حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة .

5. حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين .

6. الاستغناء عن الخدمة .

7. العزل.

السلطة المختصة بالمساءلة التربوية (التاديبية)

(مجموعة القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية والعامة، 2007) إنّ إجراءات المساءلة التربوية الجهات التي منحها المشرع الأردني هذه الصلاحية، وهي السلطة التأديبيـــة، إذ توقـــع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (141) من هذا النظام على المخالفة المسلكية التي يرتكبها الموظف من الفئات الأولى والثانية والثالثة وفقاً للصلاحيات الآتية:

1. بقرار من الرئيس المباشر إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز الإنذار.
2. بقرار من المدير إذا كانت العقوبة التأديبية لا تتجاوز الحسم من الراتب.
3. بقرار من الأمين العام إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة سنة.

التحقيق التأديبي لموظف التربية

(مجموعة القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية والعامة، 2007)

أ- لا يجوز لأي من الجهات إيقاع أي من العقوبات على المخالفة التي يرتكبها الموظف إلا بعد استجوابه، ويجوز تشكيل لجنة، لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة بمن فيهم الرئيس، تتولى

التحقيق في المخالفة التي ارتكبها الموظف قبل إصدار قرار بشأنها. كما أنه لا يجوز إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي إلا بعد تشكيل لجنة تحقيق للتحقيق في المخالفة التي ارتكبها هذا الموظف.

ب- يراعى لدى إجراء التحقيق الآتي:

- اطلاع الموظف المحال إلى التحقيق على جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى التي يتم التحقيق معه بشأنها، والسماح له بتقديم دفوعه واعتراضاته كتابة أو شفاهة ومناقشة الشهود المطلوبين فيها واستدعاء أي شخص للشهادة، كما يسمح له بضم أي وثائق أو تقارير أخرى ذات علاقة إلى ملف التحقيق، ويشترط أن لا تسمع أقوال أي شاهد إلا بعد أداء القسم القانوني
- أن تكون إجراءات التحقيق موثقة ومثبته في محاضر وموقعة من الموظف وأعضاء لجنة التحقيق والشهود حسب مقتضى الحال .
- مراعاة الموضوعية والحياد والنزاهة للوصول إلى الحقيقة .

ج- يراعى عند تشكيل لجنة التحقيق المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة أن يكون رئيسها وأعضاؤها بدرجة أو راتب أعلى من درجة أو راتب الموظف المحال إلى التحقيق أو مساوياً لهما، ويجوز عند الضرورة الاكتفاء بأن يكون رئيس اللجنة بدرجة أو راتب أعلى من درجة أو راتب الموظف المحال إلى التحقيق.

د- تقدم لجنة التحقيق تقريراً مفصلاً بما توصلت إليه من نتائج وتوصيات للجهة التي كلفتها بالتحقيق ولهذه الجهة اتخاذ القرار الذي تراه مناسباً.

آثار التحقيق التأديبي لموظف التربية

يترتب عليه إحالة الموظف إلى التحقيق تعرضه لاحتمال اتخاذ بعض الإجراءات الاحتياطية التي تقيد من حقوقه الوظيفية، انتظاراً لما يسفر عنه التحقيق من نتائج. ويأتي في مقدمة هذه الإجراءات ما نصت عليه المادة (149) من نظام الخدمة المدنية التي تنص على:

أ- يوقف الموظف عن العمل بقرار من الوزير في الحالات التالية:

- إذا تمت إحالته من دائرته إلى المجلس التأديبي أو المدعي العام أو المحكمة لارتكابه مخالفة مسلكية أو جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو بواجبات الوظيفة.
- إذا تمت إحالته من المدعي العام إلى المحكمة لارتكابه أي جناية أو جنحه مخلة بالشرف.

ب- يتقاضى الموظف خلال مدة توقيفه عن العمل ما نسبته (50%) من مجموع راتبه وعلاواته عن الستة أشهر الأولى من تاريخ إيقافه وإذا زادت مدة الإيقاف على ذلك فيتقاضى ما نسبته (25%) من مجموع راتبه.

وتنص المادة (156) من نظام الخدمة المدني (لا يستحق الموظف الذي صدر القرار بالاستغناء عن خدمته أو عزله من الوظيفة أي جزء من راتبه وعلاواته اعتباراً من تاريخ إحالته إلى المحكمة أو المدعي العام أو المجلس التأديبي، على أن لا يُطلب منه رد المبالغ التي تقاضاها من راتبه وعلاواته خلال مدة إيقافه عن العمل).

المساءلة القانونية (المسؤولية المدنية)

المسؤولية بوجه عام هي حالة الشخص الذي ارتكب أمراً يستوجب المساءلة، أي الحالة التي يوجد فيها الشخص الذي ارتكب فعلاً سبب ضرراً للغير، فاستوجب هو مؤاخذة القانون إياه على ذلك (البيه، 1990). وفي إطار العملية التعليمية، فقد اعتبر التشريع مصدراً قانونياً رسمياً

في معالجة سلوكيات الأفراد (الدسوقي، 2006)، سواء كانت التشريعات تتضمن قواعد مجردة وعامة أو تشريعات تتضمن قرارات تصدر بحق شخص معين بذاته أو واقعة معينة بذاتها (عويسي، 2011). كما يعد القانون مجموعة من القواعد التي تحكم سلوك الأفراد (الخطيب، 1993)، وأن تكون القاعدة واجبة الاحترام من جميع المخاطبين بأحكام القواعد القانونية (البوشواري، 2008).

وتعد المعرفة القانونية من العوامل المساعدة على تقويم سلوك الموظفين العاملين في المؤسسات الحكومية من حيث الالتزام والانضباط واحترام القانون خلال أدائه لعمله، وهي تعني الحصول على الحد الأدنى من الإدراك والفهم للنصوص القانونية ذات العلاقة بعمل الموظف، كما لا يُعنى بالمعرفة القانونية حصول العِلْم فقط أي المعرفة بالقوانين، إذ إنّ العِلْم المفترض بالقانون لا يكفي للحد من الانحراف وارتكاب الجريمة، بل ينبغي أن يقترن العِلْم بالفهم وبالقناعة المتولدة لدى الأفراد بموجبات هذه القوانين وضرورة الالتزام بها (طبرة، 2008).

الالتزام في التعليم من وجهة القانون:

يقصد بالتعليم العملية التعليمية التي يمارسها معلم متخصص في علم من أجل تعليم الطلاب علماً أو فناً أو ممارسة نشاط بدني، والتي يجب أن تتمتع بقدر كبير من الإجراءات الوقائية للمحافظة على سلامة الطلاب من الضرر (الساعدي، 2004).

وتتبدى أهمية الالتزام في التعليم في التشريع الفرنسي من خلال تخصيص نص خاص بالمعلم، فقد ورد لفظ المعلم في المادة 1348 من قانون نابليون سنة 1804، وتعني كل من يقوم بإعطاء المادة التعليمية أياً كان طبيعة التعليم بمقابل أو بدون مقابل طالما التزم برقابتهم (الساعدي، 2004). أما في مصر، فقد بدا ذلك واضحاً من خلال المادة 137من القانون المدني المصري الحالي، حيث تنص على أنه: "وتنقل الرقابة على القاصر إلى معلمه في المدرسة،

وهذه دلالة واضحة على تحديد دور المعلم في المدرسة لمن يقوم بإعطاء المادة التعليمية. أما في التشريع الأردني، فإنه لا يوجد مادة من مواد القانون الأردني ذكرت المعلم على حدود علم الباحثة واطلاعها.

القانون في مجال التعليم الأساسي (الساعدي، 2004)

يذكر الساعدي (2004) أنّ المادة 47 من القانون الفرنسي نصت على أنّه "إلى أن تتوافر لوزارة التربية والتعليم الأعداد الكافية من المدرسين المؤهلين تأهيلاً تربوياً عالياً للتدريس لمراحل التعليم الأساسي تتولى دور المعلمين والمعلمات إعداد معلمي الصفوف الأولى من مرحل التعليم الأساسي، وتزويدهم بالثقافة التعليمية والمهنية والخبرات والمهارات اللازمة".

ولم يقتصر المشرع الأمر على وجود معلم يتميز بقدر من التعليم والثقافة والتأهيل في التعليم الأساسي فقط بل أيضاً تطلّب ذلك معلمي المدارس الخاصة عندما حدد أغراض الدراسة الخاصة طبقاً للمادة الثانية التي ترتكز على ثلاثة أمور:

- المعاونة في مجال التعليم الأساسي وفق الخطط والمناهج المقررة في المدارس الرسمية المناظرة.
- التوسع في دراسة لغات أجنبية بجانب المناهج الرسمي المقررة .
- دراسة مناهج خاصة وفق ما يقرره وزير التربية والتعليم وبعد موافقة المجلس الأعلى للتعليم.

ولا يخفى أن تلك الأغراض تتطلب معلماً متميزاً على قدر من الكفاءة حتى يمكن له تقديم المادة التعليمية للطلاب.

الطبيعة القانونية لخطأ المعلم في رقابة الطلاب

على الرغم من كثرة الأحكام القضائية في موضوع مسؤولية المعلم، إلاّ أنه من الصعوبة أنْ نضع تعريفاً لخطأ المعلم في الرقابة، لا سيما القانون الفرنسي باعتباره أول القوانين التي تعرضت للمسؤولية القانونية للمعلم، وترجع هذه الصعوبة إلى مشكلة وضع معيار يمكن على هدى منه تبيان حقيقة الخطأ (بدر، 1999). وقال بالنسبة لمحاولة وضع المعيار ينبغي أن نكون على بينة بما يأتي:

- إن الأحكام القضائية في الأغلب تفتقر إلى مجرد الإشارة إلى مثل هذا التعريف، وفضلاً عن ذلك فإن الجانب الأكبر يكتنفه الغموض والتضارب.
- يتعلق الجانب الأكبر من هذه الأحكام القضائية بالدعاوى التي لا ترجع إلى الحوادث المدرسية، التي تقع في أثناء الدروس في الفصل الدراسي بمفهومه التقليدي بل بالدعاوي التي ترجع إلى الحوادث المدرسية، التي تقع في إطار ممارسة الأنشطة بصرف النظر عن ماهية الأنشطة سواء كانت منهجية أو غير منهجية تمارس، وذلك في إطار المفهوم التربوي التعليمي الحديث، والذي يفرض على المعلمين أن يؤدوا دورهم التربوي والتثقيفي خارج قاعات الدرس وخارج بنايات المدرسة.
- هناك جانبٌ كبيرٌ أيضاً من هذه الدعاوى، تتعلق بالأضرار التي تحدث في أثناء خروج الطلاب من قاعات الدرس، في الذهاب إلى مختبر المدرسة لإجراء تجربة أو وقت الفرصة حيث التزاحم والتدافع وأيضاً في الفترات التي تفصل بين الحصص.
- ليس من شك فيه أن تقدير سلوك المعلم معياراً نحتكم فيه للحوادث التي تحدث داخل المدارس.

وفي إطار الصيغة القانونية لخطأ المعلم؛ فإن خطأه ينبغي أن يؤخذ بمعنى واسع؛ الأمر الذي يتطلب بحث سلوك المعلم من حيث مدى يقظته ودرجة حذره في الأخذ بالاحتياطات الضرورية،

وبخاصة أنه إذا وجد نقص كلي أو جزئي لمقوم من المقومات السابقة، فإنّه يعد نذيراً لإمكانية وقوع الحادثة المدرسية. وقد أكد على هذا الوعي ما جاء في الصيغة الأولى في الفقرة السادسة من المادة 1384 من القانون الفرنسي "يُسال المعلمون عن الأضرار التي يحدثها طلابهم في الوقت الذي يكونون فيه تحت رقابتهم " أما الفقرة السابعة من المادة تنص على " تنعقد هذه المسؤولية ما لم يثبت المعلمون أنه لم يكن في وسعهم منع وقوع الفعل الذي ترتبت عليه" وهذا يدل أن المعلم يستطيع أن يخلص من مسؤوليته القائمة على أساس خطأه في الرقابة، وذلك بإثبات كل ما يفرضه عليه واجب لمنع الحادثة (الساعدي، 2004).

كما قضت محكمة كان الفرنسية في19 ديسمبر سنة 1997، بمسؤولية المعلم عن الضرر الذي أصاب أحد طلابه بسبب قرع أحد الطلاب باب الفصل المغلق بعنف حيث أدت حركة الباب إلى إصابة أحد الطلاب بجراح في أثناء خروج الطلاب من الفصل. وقد أسندت المحكمة في أسباب حكمها إلى أنه: "كان لزاماً على المعلم دعوة طلابه إلى الهدوء والحفاظ على وضع الباب مفتوحاً".

وعليه؛ فالتعليم والرقابة يشكلان جوهر معيار اعتبار شخص ما معلماً، تسير عليه القواعد الخاصة بما يتعلق بمسؤولية المعلم. كما أن التعليم والرقابة عنصران متكاملان لا يكفي أحدهما دون الآخر، لإعتبار الشخص معلما (البيه، 1991).

إن الالتزام برقابة الطلاب يتمثل في اتخاذ المعلم للوسائل والتدابير اللازمة في الحدود المألوفة للحيلولة دون وقوع الضرر الذي يحدثه الطلاب أو يحدث له، فالالتزام بالرقابة لا يعني وضع الطلاب في حالة استحالة، لأنه يقوم بأية حركة طائشة وإلا كان هذا التعليم غير قابل للتنفيذ من الناحية العلمية. كما أن المعلم لا يلتزم برقابة الطلاب منفرداً، وإنما يلتزم بالرقابة

المؤلفة التي يقتضيها وضع الطلاب في المدرسة فيقدر مدى التزام المعلم بالرقابة بمراعاة الظروف المحيطة بالمعلم والطلاب (البيه، 1991).

لقد اتجه الفقه والقضاء المصري والفرنسي إلى التوسع في مفهوم الرقابة، فلم يقصره فقط على المعنى الضيق والذي يعني التزام المعلم بالرقابة داخل الفصل بل امتد ليشمل الآتي (محمد، 2007):

الالتزام بواجب الرقابة أثناء انتقال الطلاب خارج الفصل: أخذ القضاء الفرنسي بالمفهوم الواسع للالتزام بالرقابة فلم يقصره على رقابة المعلم للطلاب داخل الفصل وفي أثناء تلقي التعليم، وإنما ألزم المعلم برقابة طلابه في أثناء الانتقال إلى مكان ممارسة التدريب.

التنبؤ بنتائج الحدث: يمتد مفهوم الرقابة ليشمل أيضا التنبؤ أو التوقع بنتائج الحدث، فقد قضت محكمة استئناف "كان" في 19 ديسمبر 1996، بمسؤولية معلم في قضية تتلخص وقائعها في أنه دخل كلب ثائر الفصل وعض أحد الطلاب الخاضعين لرقابة المعلم، وقد استندت المحكمة في أسباب حكمها إلى أنه "كان لزاماً على المعلم أن يتدخل على الفور لحظة دخول الكلب لإخراجه من الفصل وبدلاً من ذلك قام المعلم بملاعبة الكلب وسمح للطلاب بمثل هذا الفعل، مما يعتبر نقصاً في الرقابة أو التنبؤ، وهذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسي في بأن الالتزام بالرقابة المفروض على المعلمين يستلزم رقابة يقظة نشطة وفاعلة ويتطلب بعض الإجراءات الاحتياطية لمنع الخطر(الساعدي، 2004).

حدود التنبؤ أو مفهوم عدم التبصير: اتجه القضاء الفرنسي إلى أن إلزام المعلم بالرقابة يمتد ليشمل التنبؤ، غير أن مفهوم التنبؤ لا يمتد إلى الحادث المفاجئ والذي يمكن أن يعتبر سبباً لإعفاء المعلم من تحمل المسؤولية. وهذا ما حدا بالمحاكم إلى إعفاء المعلم من المسؤولية. فقد قضت محكمة الاستئناف "نيم" في 10 مايو 1996 بإعفاء المعلم من

المسؤولية، في قضية تتلخص وقائعها في أنه أثناء قيام المعلم بتقديم المادة التعليمية قام أحد الطلاب بإلقاء حجر في وجه زميله مما أدّى إلى جروح في عينيــه، وقــد أوردت المحكمة في أسباب حكمها "إن عدم رؤية المعلم للطالب وهو يلقي بــالحجر لا يكفــي لإثبات نقص الرقابة" وذلك للتصرف المفاجئ من الطالب. ويبــدو أن المحكمــة قــد أصابت لأن عدم توقع المعلم لحادث الاعتداء لا يعني عيباً في الرقابة الخاصة إذا مــا حدث الضرر نتيجة إلقاء أحد الطلبة حجراً في وجه زميله وهو أمر غير مألوف بــين الطلاب (البيه،1991).

القانون والمنهج التعليمـــي: إن الأب عندما يعهد بإبنه للمعلم، فإنه يشترط عليه أن يعطي إبنه مقرراً معيناً، وعلى المعلم عدم الخروج عن المقرر الدراسي. وعلى مــستوى التعلــيم الذي تتكفل فيه الدوَلة من حيث أن الوظيفة التعليمية تعد من صميم اختصاصها، وتتولى وزارة التربية والتعليم وضع البرامج والمناهج التعليمية، ومن واجبات المعلم الوظيفية أن يلتزم بهذه المناهج، وفق اللوائح القانونية المعمول بها، ورغم خضوع المعلم للرقابة المستمرة والتفتيش الدوري إلى إنّ الصعوبة تظل قائمة في إثبات مدى إلتــزام المعلــم (بدر، 1999).

ويؤكد بدر (1999) إن من واجب المعلم الإلتزام بالمنهج التعليمي وعند عدم تنفيذه لهذا الالتزام فإنه يخرج عن التعليم وسيتعرّض للإجراءات التأديبية وفق اللوائح القانونية المعمــول بها، حيث حدث في فرنسا أن معلماً أمر طلابه بتقطيع الأخشاب بغرض إستعمالها فــي تدفئــة المكان، وقررت محكمة استئناف "بواتييه" أنّ المعلم هو المسؤول عن القيام بأعمال معينة، مثل إعداد المكان، ومن واجبه أن يقوم بذلك قبل دخول الفصل، ومن ثم فعدم قيــام المعلــم بــذلك،

وقبول مساهمة الطلاب في هذه الأعمال يشكل إهمالاً من جانبه، مما يؤدي إلى مساءلة المعلم وفق المادة 1383 من القانون الفرنسي والتي توجب مساءلة المعلم مدنياً نتيجة خطأه الشخصي.

العلاقة بين المساءلة التربوية والقانونية

تتشابه المساءلة التربوية مع القانونية في إنّ كليهما تقومان على أساس خطأ ارتكبه الشخص المساءل ترتب عليه إلحاق الضرر للمصلحة العامة المحمية قانوناً وهو ما يبرز التدخل لحماية تلك المصلحة لكن المخالفة التأديبية تختلف تماماً عن المساءلة القانونية وتستقل عنها في أن المساءلة التربوية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها، بينما المساءلة القانونية خروج المتهم على المجتمع فيما يتعلق قانون العقوبات أو القوانين الجنائية (الشتيوي، 2008).

أولاً: الهدف أو الغاية من العقوبة

إن الغاية من المساءلة التربوية تقويم الموظف المخالف وزجره ليكون عبرة لغيره لكي يلتزم الموظف بواجبات الوظيفة بما يحقق المصلحة العامة، أما المساءلة القانونية فهي الحفاظ على النظام العام للمجتمع والدفاع عنه؛ أي أن العقوبتين مرتبطتان ببعض، فإذا كانت التربوية تستهدف المرافق المدرسية، فإنها أيضاً تستهدف الصالح العام للمرافق العامة والمصلحة العامة للمجتمع ذلك أن المجتمع هو دعامة وأساس بناء الدولة.

ثانياً: طبيعة العقوبة وموضوعها

إن المساءلة التربوية والقانونية تختلفان بهذا الخصوص، فالعقوبة القانونية تصيب الشخص في حياته كعقوبة الإعدام، وقد تنال من حريته بصفة مؤقتة أو مؤبدة كالعقوبات المقيدة للحرية وهي (السجن، الحبس مع الأشغال الشاقة المؤبدة والمؤقتة، وقد تصيبه في ماله كعقوبة

الغرامة أو المصادرة). أما العقوبات التربوية فهي مشتقة من نظام الوظيفة لهذا فهي تصيب الموظف في نطاق وظيفته.

وأوضح البنداري (1990) أنّ العقوبة القانونية تختلف عن العقوبة التأديبية في الأمور التالية:

1. العقوبة تهدف إلى حماية مصالح المجتمع وأمنه، ومن ثم فهي تسري على كل من أضَّر بهذه المصالح دون استثناء، أما الجزاءات التأديبية فإنها مقررة لمصلحة هيئة أو طائفة معينة، لا توقع إلا على من يعمل بها إذا خرج عن مقتضيات لوائحها أو تعليماتها.

2. الحق في توقيع العقوبة والتنازل عنها مقرر للمجتمع وفقاً لما يحدده القانون، أما الحق في توقيع الجزاء التأديبي والنزول عنه فهو للهيئة الإدارية التي قرر لحمايتها.

3. العقوبة لا تصدر إلا بحكم قضائي، أما الجزاء التأديبي فقد يصدر بحكم أو بقرار من السلطة التأديبية المختصة.

4. العقوبة تقابل الجريمة، والقانون هو الذي يحدد الجريمة والعقوبة تطبيقاً لمبدأ الشرعية، بينما يقابل الجزاء التأديبي الخطأ الإداري باعتباره خروجاً عن متطلبات الوظيفة، ولذلك فإن الأفعال المكونة للذنب الإداري غير محددة على سبيل الحصر، كما أن تقدير الجزاء التأديبي متروك لتقدير السلطة التأديبية بحسب تقديرها لجسامة الفعل في الحدود التي يقررها القانون.

5. يعد الجزاء التأديبي أقل خطورة من العقوبة من حيث النتائج والآثار، فالعقوبة إيلامها يمس حياة الفرد أو حريته أو ماله أو اعتباره، في حين أن الجزاء التأديبي يمس المركز الوظيفي للموظف.

وعلى الرغم من اختلاف العقوبة عن الجزاء التأديبي فهناك تقاربٌ بينهما، حيث إنّهما يستهدفان الردع، ولا تتخذ الإجراءات اللازمة للحكم بهما أو تنفيذهما إلاّ إذا كان الشخص المطلوب عقابه أو تأديبه حياً، كما أن العقوبة والجزاء التأديبي لا يوقعان إلاّ على المسؤول عن

الجريمة الجنائية أو التأديبية، فكلاهما يخضعان لمبدأ الشخصية، فلا يجوز توقيعهما على ورثة المسؤول.

أهمية وعي معلم العلوم لمسؤولياته القانونية والتربوية

إن مسؤوليات وواجبات معلم العلوم عديدة ومتباينة، فالمعلم الكفء يؤدي دوراً يتغير دوماً تبعاً للمواقف التعليمية المختلفة، فهو تارةً يكون أباً، وتارة موجهاً ومشرفاً ومساعداً، وتارةً مربياً، وتارةً ناقلاً للمعرفة، وتارةً يجمع بين ذلك كله، لذلك أصبح من الأمور المهمة أن تراعي النظم التعليمية الجوانب المختلفة لخصائص وصفات معلم العلوم إذا أرادت أن يؤدي المعلمون مسؤولياتهم وواجباتهم بفاعلية كبيرة (كاظم وعبد المقصود، 1996).

ويرى عبد السلام (1992) أن هذا لا يكفي، إذ لا بد من إبراز وإيضاح تلك الأدوار والمسؤوليات لكل من يعمل بهذه المهنة، لأن البعض يختارها دون وعي كامل بمسؤولياتها، مما يجعله يفاجأ بأمور لم تكن في حسبانه عندما يمارس العمل، والسبب عدم معرفته لما هو مطلوب منه داخل المدرسة وخارجها، إذ إن اختيار البعض لهذه المهنة لا يتم عادة بناءً على اقتناع بأهميتها، ومعرفة بمسؤولياتها بل لأسباب أخرى مثلاً لعدم حصوله على النسبة المؤهلة لدخول كليات أخرى، ولعل هذا ينذر بحدوث خلل في مستوى التعليم، وبالتالي سيؤثر بشكل واضح على المتعلم ومستقبله.

لذا فإن مسؤولية معلم العلوم تأتي من قدرته على التميز والاختيار المبني على الفهم والإدراك، مما يساعده على تحمل أعباء هذه المسؤولية والتطلع إلى المستوى الأفضل لكي تُحقق الأهداف. وهذا يؤكد على ضرورة معرفة معلم العلوم لأدواره أو مسؤولياته وواجباته قبل التحاقه بالمهنة، فالتعليم ليس أمراً سهلاً، بل هو رسالة ومهنة صعبة، لا تعتمد على نقل المعلومات فقط بل تتعداها إلى مستويات أخرى لا تقل أهمية عن نقل المعرفة والتراث، لذا كان

من الضروري جداً لكل من يقدم على مهنة التعليم أن يسأل نفسه عن مدى قناعته بهذا العمـــل وتحمسه للقيام بواجباته ومسؤولياته المتعددة (محمود، 1995).

الدراسات السابقة

بالرجوع إلى قواعد البيانات والكتب والدراسات والشبكة العنكبوتية والدراسات السسابقة وعلى حدود علم الباحثة، لوحظ قلة الدراسات التي تخص موضوع البحث فيما يتعلق بممارسات المعلم وجوانبها القانونية والتربوية وبالتالي سوف تقتصر هذه الدراسة علـــى الدراســـات ذات الصلة بالموضوع وفيما يلي عرض لهذه الدراسات.

أجرى ابيجلين (Abegglen, 1986) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى المعرفة التي يمتلكهـــا المعلمون في المدارس العامة، ومديرو المدارس، والمشرفون وأعضاء المجلـــس البلـــدي فـــي تينيسي بقرارات المحكمة العليا للولايات المتحدة ذات العلاقة بالتعليم في خمس مجالات وهـــي: حقوق الطلاب، حقوق الموظف، علاقة الولاية بالكنيسة، التمييز في العرق واللغـــة والجـــنس، تمويل المدرسة والمنظمات، وقد بلغت عينة الدراسة 500 فردٍ تم اختيارهم بالطريقة العشوائية حيث تكونت عينة الدراسة من 200 معلم، و100 مدير، و100 مشرف، و100 مـــن أعـــضاء مجلس المدرسة وقد خلصت الدراسة إلى ما يأتي:

1. أظهرت نتائج الدراسة قصوراً عاماً في المعرفة بقرارات المحكمة العليا المـــؤثرة فـــي التعليم.
2. أظهر المشرفون ومديرو المدارس معرفة أعلى بكثير من المعلمين في مجـــال حقـــوق الموظف.
3. أظهر المشرفون معرفة أعلى بكثير من غيرهم في مجال العلاقات بين الكنيسة والدولة.
4. أظهر المشرفون ومديرو المدارس معرفة أعلى في مجال تمويل وتنظيم المدرسة عـــن المعلمين بشأن قرارات المحكمة العليا المؤثرة في التعليم.

وأجرى ريجلن (Reglin, 1990) دراسة كان الهدف منها تحديد ما إذا كـان المـدير، والمساعد والمعلم على وعي بقرارات المحكمة العليا المؤثرة بالعمـل اليـومي للمـدارس الحكومية واستهدفت الدراسة عينة بلغت 290 فرداً في ولاية جنوب كارولينا، حيـث كـان توزيع العينة (43) مدير مدرسة و(63) مساعد مدير مدرسة و(148) معلماً، وقد طلب من العينة بعض المعلومات ذات العلاقة في عدة مجالات متصلة بالتعليم العام مثـل: الـصلاة وقراءة الإنجيل، وحقوق الطلاب، وحقوق المعلم، والطلاب المعقوين، والعقوبـة البدنيـة، والامتحانات، والاستئذان، وتمويل الدراسة، وتكون الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة من 15 سؤلاً حيث تعلقت هذه الأسئلة بالقرارات القانونية في المدارس الحكومية وشملت التميز العنصري، وصحيفة المدرسة، وحقوق المعاقين، وحرمان الطلاب المؤقت من الامتيازات، والتعقب، واختبارات التخرج. وقد أظهرت النتائج أن هذه العينة من معلمي جنوب كارولينا تتطلب معرفة أكثر بقضايا المحكمة العليا المهمة التي تؤثر على العمل اليـومي للمـدارس العامة في جنوب كارولينا، وأكدت على أهمية المعرفة القانونية المتصلة بالمدارس لجميـع المعلمين.

وأجرى سينجلتارى (Singletary, 1996) دراسة هدفت إلى تحديد مدى معرفة معلمي جنوب كارولينا بقانون المدارس من حيث البحث عن مدى معرفة المشاركين بـشأن مجـالات قانون المدارس والمتصلة بحقوق الطلاب، والمتمثلة في: حرية التعبير، وحرية الاعتقاد، وطرد الطلاب، وتعلمهم، والحضور المدرسي، والبحث والمصادرة، والعقاب البدني، والتعليم الخاص، والتخريب المتعمد لممتلكات المدرسة، وسوء معاملة الأطفال، والطلاق/ حضانة الطفـل. وقـد تمثلت عينة الدراسة في اختيار عينة عشوائية من المشرفين، ومـديري المـدارس الثانويـة، ومعلمي المدارس الثانوية في جنوب كارولينا. حيث بلغ عددهم 41 مشرفاً، و40 مدير مدرسة

ثانوية، 118 معلماً. وقد أظهرت النتائج بصورة واضحة أن المربين الذين شملتهم الدراسة لديهم مستوى متوسط من المعرفة بحقوق الطلاب في الجوانب المشمولة من الدراسة.

وفي دراسة ليفي (Levy, 1998) التي هدفت إلى بحث الرأي والقناعات التي تحيط بقضية المساءلة في نظام اونتاريو التعليمي. قام الباحث بإجراء 30 مقابلة تم تنفيذها في مدارس اونتاريو الثانوية والجامعة والمثقفين على مستوى الدولة لمدة ستة أشهر، وتم جمع المعلومات وتلخيصها في ستة مجالات رئيسية هي: تعريف عام للتربية، وتعريف مفهوم المساءلة، والمسؤولية، والمقياس، واتجاهات المستقبل، والموارد المالية. وقد أظهرت النتائج أن هناك حاجة ماسة إلى نظام مساءلة مشتركة تساهم في إشراك جميع المؤثرين والمتأثرين بالنظام التعليمي، و هناك حاجة إلى توضيح عملية التداخل في العوامل المؤثرة في النظام التعليمي، وضرورة تعريف وتوضيح نظام المساءلة الذي تم تطويره.

وأجرى جورمان (Gorman, 1998) دراسة بعنوان "استطلاع مشاعر المعلمين للفعالية وتأثرها بالطريقة التي يتعرضون فيها للمساءلة " في مدينة روشستر في ولاية مينيسوتا الأمريكية وذلك من خلال مقارنة فعاليات المعلمين الذين يتم تقويمهم باستخدام ثلاثة نماذج، النموذج الناقل والنموذج التأويل السريري والنموذج التأويلي الناقد. وقد أجريت الدراسة على عينة من (100) معلم من معلمي المدارس الابتدائية التابعة للمناطق التابعة للمناطق التعليمية وحددت الدراسة خصائص النماذج الحالية لمساءلة المعلم. وقد تم جمع البيانات اعتماداً على أسلوب المسح الذي طبق على المعلمين في مدارسهم، وتوصلت الدراسة إلى أنه يمكن اعتبار فعالية المعلم مخرجاً للكيفية التي يُعد فيه المعلمون عرضة للمساءلة.

أما الدراسة التي قام بها هاوارد (Howard, 1999) بعنوان "تحديد تصورات (وعي) المعلمين للمساءلة في إحدى المدارس المتوسطة في ولاية كارولينا الشمالية ولأساسياتها وخطط

الرقابة فيها". فقد شملت عينة مكونة من (13) مشاركاً في محاولة لجعل الدراسة تعكس التصورات(وعي) المشتركة للأفراد حسب اختلاف سنوات خبرتهم، ومستوى الصف الذي يدرسونه ومجالات المواد التي يدرسونها والأصل العرقي للمعلم، وقام الباحث بملاحظة المشاركين خلال فترة تدريسية واشتراكهم في مقابلة شبه مقننة. وأظهرت النتائج وجود أربعة محاور توفر فهماً لتصورات (وعي) المعلمين وهي:

المحور الأول: لا يعتقد أن الممارسات التدريسية هي المحدد الوحيد لأداء التلاميذ في الاختبارات المقننة.

المحور الثاني: إصرار المعلمين على أن ممارساتهم التدريسية بشكل عام لا تتغير استجابة لخطة المساءلة الإدارية الأساسية والرقابة على الرغم من المتغيرات الكثيرة التي أثرت في التدريس.

المحور الثالث: تصور المعلمين بأن المدير هو المحرك وراء التغيير وليس هم أنفسهم.

المحور الرابع: فقد تناول قيمة الحافز المادي على أنه عمل محفز.

وفي دراسة هانك باوندس (Hank Bound, 2000) التي هدفت إلى تحديد مدى معرفة المعلمين بقانون المدرسة فيما يتعلق بحرية التعبير، وحرية العقيدة، والبحث عن العملية الصحيحة، والعقاب البدني، والمسؤولية المهنية والالتزام المهني للمعلمين المستقبليين أو المعلمين الممارسين، وكذلك وجهة نظر المديرين والمشرفين في ولاية ميسيسيبي، علاوة على ذلك حاولت الدراسة تحديد ما إذا كان هناك أثر لبعض المتغيرات مثل: مستوى الشهادة ونوع الشهادة، وسنوات الخبرة، والعضوية في مؤسسات مهنية، أو الطريق للحصول على الشهادة. وما إذا كان قد ترك أثراً على تفهم المكونات السابقة الذكر بقانون المدرسة. فقد شمل البحث أربعين مشرفاً، و150 معلماً من المدارس الحكومية، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين

المعرفة القانونية وبعض المتغيرات حيث أظهرت بأن المعرفة القانونية تزيد بزيـادة سـنوات الخبرة ومستوى الشهادة، إضافة إلى ذلك تزيد المعرفة القانونية أيضاً بوجود عـضوية مهنيـة للفرد بالمؤسسات والهيئات المحلية والدولية، كما أظهرت أن كل المشاركين في البحث رغبـوا في فهم أكثر للمكونات القانونية للالتزام المهني، وأن معرفة المعلمين بالمكونات القانونية للعملية الواجبة وحرية العقيدة كانت قليلة.

كما أجرى موسويلا (Moswela, 2008) دراسة بعنوان مدى وعي معلمي المـدارس الثانوية في بوتسوانا بقانون التعليم، وقد تكونت العينة من 171 مدرساً تم اختيارهم بالطريقـة العشوائية، وذلك بهدف تحديد مستوى وعي المعلمين بقانون التعليم وامـتلاك المعرفـة وآراء المعلمين حول إمكانية تدريس القانون التعليمي في مؤسسات تدريب المعلمين فـي بوتـسوانا. وأظهرت النتائج أنه ليس هناك سوى عدد قليل من المعلمين هم على معرفة بقانون التعليم.

وأجرت أتافيا (Ataphia, 2011) دراسة هدفت إلى تقييم واقع المساءلة لـدى معلمـي ومديري المدارس الثانوية في ولاية الدلتا في نيجيريا، كمـا هدفت إلى تعرف درجة تطبيـق المساءلة من قبل المعلمين في إدارة المدارس الثانوية، واعتمدت الدراسـة على المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (353) معلمـاً يعملون في(31) مدرسة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وكشفت نتائج الدراسة أنه لا يوجد هنـاك فـروق ذات دلالة إحصائية بين توجهات المعلمين والمدارس حول تطبيق المساءلة.

وقام واجنر بدراسة (Wagner, 2006) حول الأمية القانونية للمعلمين والبحث حـول دراسة تأثير الخوف من القضايا القانونية على الممارسات التربوية للمعلمين ومديري المدارس، وأساتذة الجامعات. تمت الدراسة على عينة من المعلمين ومديري المدارس وأساتذة الجامعـات، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين يرغبون في معرفة المزيد عن سـبل الحمايـة والتـأمين

وتحديد المسؤوليات، بالرغم من أن مديري المدارس وأساتذة الجامعات لا يعدّون هذه الأمـــور من الجوانب المهمة لديها. وخلصت الدراسة إلى أن هناك مسائل قانونية ينبغي إدراجهـــا فـــي برامج إعداد المعلمين، كما يجب التركيز على إجراء البحوث ذات العلاقة، وإدخال تغيرات على برامج إعداد المعلمين، والاستفادة من خطط الدراسة في تطبيقات أخرى يمكن أن تكون بمثابـــة نموذج لدراسات أخرى أكثر عمقاً فيما يتعلق بإدخال التربية القانونية في المنهـــاج والجوانـــب المتصلة ببرامج إعداد المعلمين.

وأجرى العويسي (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى وعي المعلمين بالقوانين واللوائح والتشريعات التي تنظم عمل المعلم، وقد شملت عينة الدراسة 814 فرداً من المعلمـــين والمشرفين ومديري المدارس والباحثين القانونيين ومختصين من دائرة الشؤون الإدارية والمالية بجميع المحافظات والمناطق التعليمية في سلطنة عمان، وقد أظهرت النتائج وجود حاجة إلـــى تكاثف الجهود ووضع الأطر العامة في سبيل تعزيز الوعي القانوني للمعلمين، وأن تبذل الجهات المختصة في إعداد المعلم جهداً واضحاً في هذا الجانب من خـــلال طـــرح مـــساقات محـــددة وواضحة تعالج قضايا الوعي القانوني، وكذلك فإن دور وزارة التربية والتعليمات تعمل علـــى إعداد إطار عمل يبدأ من تدريس الثقافة القانونية بالمدارس، وكذلك من خلال بـــرامج التنميـــة المهنية والعمل على مراجعة اللوائح وتطويرها، وضرورة العمل على التفكير في إيجاد اللوائح الخاصة بالمهن التعليمية الذي ينظم عمل المعلم ويسهم في توفير البيئة الايجابيـــة فـــي إطـــار قانوني.

من خلال استعراض الدراسات السابقة لاحظت الباحثة أن الدراسات في المساءلة التربويـــة تباينت في تركيزها على عناصر المساءلة والمعايير التي يقوم عليها نظام المساءلة، وعلى دور المساءلة في تحسين الأداء المدرسي، وأهمية بناء نظام للمساءلة التربوية، والاتجاهـــات نحـــو

المساءلة، ومعوقات تفعيل المساءلة، ودرجة تطبيق المساءلة، والإصلاح في المساءلة، والسياسة المستقبلية للمساءلة، وتوجهات كل من الإداريين والمعلمين والمشرفين نحو المساءلة، والهدف من المساءلة في معظم الدراسات هو تحسين مخرجات التعليم.

كما لاحظت الباحثة أن الدراسات في المساءلة القانونية اشتملت على التعرف على وعي المعلمين بالقوانين واللوائح والتشريعات التي تنظم عمل المعلم، والمستوى المعرفي بالمتطلبات القانونية لتقييم المعلمين، ومعرفة المعلمين بقانون التعليم، وبرامج إعداد المعلمين، ووجود معايير مكتوبة تهتم بإمكانية إيجاد أسس للمسؤولية القانونية في حالة الخطأ التربوي، وعلى وعي المسؤولين التربويين بقرارات المحكمة العليا.

وبذلك فإن هذه الدراسة يتوقع منها أن تسد النقص الحاصل في جسم الأدب التربوي المتعلق بأداء المعلمين وخصوصاً سلوكياتهم التعليمية وغير التعليمية ومن الناحيتين التربوية والقانونية، وباعتبار هذه الدراسة الأولى التي تتناول سلوكيات المعلمين، والعقوبات القانونية والتربوية المترتبة على ممارساتهم في المجتمع الأردني.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات في هذه الدراسة من: تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، واعداد أداة الدراسة، وخطوات التحقق من صدقها وثباتها، إضافة إلى وصف تصميم الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي العلوم للمرحلة الأساسية في مدارس إقليم الشمال التابعة لوزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية للعام الدراسي 2012-2013، وقد بلغ عددهم (2359) معلماً ومعلمة وفق إحصاءات وزارة التربية والتعليم في الأردن للعام 2012-2013.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (430) معلماً ومعلمة في إقليم الشمال، من الذين يعملون في المدارس الأساسية الحكومية والخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، ويشكلون ما نسبته (18.23%) من مجتمع الدراسة والجدول (2) يبين توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

الجدول (2)

توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكور	178	41.4
	إناث	252	58.6
موقع المدرسة	ريف	252	58.6
	مدينة	178	41.4
سنوات الخدمة	5سنوات فاقل	164	38.1
	6-10 سنوات	186	43.3
	11 سنة فما فوق	80	18.6
المجموع		430	100.0

أداة الدراسة

أُعدّت استبانة للدراسة، وتضمنت الاستبانة مجالين كل مجال يتضمن على عدد من السلوكيات التي قد يمارسها المعلم في البيئة المدرسية وتستوجب مساءلة تربوية أو مساءلة قانونية، حيث اشتمل الجانب الأول المساءلة التربوية بواقع (102) سلوكاً، والجانب الثاني اشتمل على المساءلة القانونية بواقع (35) سلوكاً من أصل (102) سلوكاً وقد قامت بتصميمها كأداة لجمع المعلومات، وذلك وفقاً للخطوات المنهجية الآتية:

الخطوة الأولى: جمع البيانات من الكتب والمراجع والمواقع الالكترونية، والغرض من هذا الاجراء البحث عن قضايا تخص سلوكيات المعلمين، كما تم توظيف بعض الأفكار في الإطار النظري، وفي استقصاء بعض فقرات الأداة.

- مراجعة الأدب النظري والأبحاث والدراسات والكتب التي بحثت في المساءلة التربوية والمساءلة القانونية مثل: "كتاب بعنوان الوعي القانوني للمعلمين" (2011) للمؤلف العويسي، وكتاب "المسؤولية المدنية للمعلم" للمؤلف الساعدي (2004) ودراسة بعنوان "درجتا المساءلة

والفاعلية للإدارة التربوية والعلاقة بينهما لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين في مديريات التربية والتعليم" (2010) للباحثة مي محمد محمود الحسن، ودراسة من الموقع الالكترونية بعنوان: " Knowledge of educational law: an imperative to the teacher's practice (2008) للمؤلف "Moswela".

- دراسة المواد في كتاب" ومجموعة القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية والعامة في الأردن"، وتم دراسة نصوص المواد في الفصل السادس عشر المتعلق بالإجراءات والعقوبات التأديبية بهده البحث عن سلوكيات للمعلمين تخالف القوانين والأنظمة، ويتضمن الملحق (1) المواد في الفصل السادس عشر المتعلق بالإجراءات والعقوبات التأديبية.
- دراسة "مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة" للتحقق من وجود نص صريح يتعلق بالمعلم وواضح للمواد الموجودة تخص قضية واحدة للمعلمين. ويتضمن (ملحق2) نسخة من مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات الوظيفة.
- دراسة كتاب "قانون العقوبات الأردني" للبحث عن مسند قانوني يلجأ إليه القانون في حالة تقديم شكوى للمحاكم المختصة حول مخالفة مسلكية للمعلم، ويتضمن (ملحق3) نصوص العقوبات في قانون العقوبات الأردني المواد التي تخدم الدراسة.

الخطوة الثانية: جمع البيانات من ميدان التربية بهدف بناء الأداة بصورتها الأولية.

- تم طرح سؤال مفتوح على عينة واسعة من معلمي العلوم لجمع أكبر قدر ممكن من الممارسات الشخصية والتعليمية التي قد يمارسها معلمو العلوم وتستوجب المساءلة، وكان نص السؤال كالآتي: ما السلوكيات التي قد يمارسها معلمو العلوم في مدارسهم ويتبعها مساءلة

قانونية وتربوية من وجهة نظرك؟ وذلك بهدف تحديد أكبر عدد من السلوكيات التي تستوجب المساءلة. ويتضمن الملحق (4) أمثلة على إجابات المعلمين.

- تم حصر السلوكيات الشخصية والتعليمية وعددها (102) سلوكاً للمعلمين في قائمة تستوجب المساءلة القانونية والتربوية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

الخطوة الثالثة: جمع البيانات من المحاكم الأردنية المختصة بهدف إعداد الأداة بصورتها الأولية.

- تم عرض قائمة السلوكيات نفسها (102) سلوكاً التي تم حصرها من خلال السؤال المفتوح الموجه لعينة من معلمي العلوم (197 معلماً) على قضاة.في المحاكم الأردنية، ومحامين مختصين لتحديد أي من هذه السلوكيات يستلزم عقوبة قانونية، وصوغ هذه السلوكيات على شكل جرم قانوني، فتم فرز (35) سلوكاً من أصل (102) سلوك يستحق عقوبة قانونية. ويتضمن الملحق(5) قائمة بأسماء القضاة والمحامين.
- وضع السلوكيات التي صيغت على شكل جرم قانوني في قائمة، تمهيداً لعرضها على أفراد عينة الدراسة. ويتضمن الملحق (6) أسماء المحامين بينما يتضمن الملحق (7) صوغ العقوبات على شكل جرم قانوني.
- مراجعة مركز أمن شرطة المدينة في كل من إربد وجرش وعجلون والمفرق لمعرفة أعداد المعلمين الذين تمت مساءلتهم بشكل قانوني، وذلك نظراً لعدم توفرها في أرشيف المحاكم،كون المعلم يعامل معاملة المواطن العادي عندما يكون متهماً، ولا توضع وظيفته في أثناء مساءلته قانونياً في السجلات الرسمية، وقد كان الهدف من هذا الإجراء الاستعانة بهذه البيانات في توضيح مشكلة الدراسة وتوظيفها في تفسير النتائج، ويتضمن الملحق (8) صورة عن الإحصائية للحالات التي تم الحصول عليها.

الخطوة الرابعة: تدقيق البيانات

- تمت مناقشة بنود الإستبانة المكونة من (102) سلوك مع جميع المحكمين من تربويين وقضاة ومحامين من أجل تدقيقها والتأكد من صحة محتواها، وخاصة مراجعة العقوبات المناسبة لكل سلوك كما حددّها المختصون التربويون والقانونيون أنفسهم.

الخطوة الخامسة: إعداد الأداة بصورتها الأولية

- تشكيل الاستبانة بصورتها الأولية قائمة أولية من السلوكيات التي تستوجب المساءلة قانونياً وتربوياً المكونة من (102) سلوكاً ثم تصنيفها في مجالين؛ أحدهما تربوي ويتضمن (102) سلوكاً، وآخر قانونياً يتضمن(35) سلوكاً من أصل(102) سلوكاً ، وتم استخدام تدرج ثنائي على النحو الآتي:

أولاً: المجال التربوي

1. لا أعرف.
2. أعرف والعقوبة هي واحدة من (التنبيه، الإنذار، الحسم، حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة أو سنتين، الاستغناء عن الخدمة، العزل).

ثانيا: المجال القانوني

1. لا أعرف.
2. أعرف والعقوبة هي واحدة من الآتي (الحبس، الحبس مع غرامة مالية، الغرامة، الأشغال الشاقة المؤقتة، الأشغال الشاقة المؤبدة، الإعدام).

صدق الأداة

عُرضت الاستبانة التي تم إعدادها لقياس درجة وعي معلمي العلوم للمساءلة القانونية والتربوية حول ممارساتهم التعليمية والشخصية على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم

(15) محكماً من المختصين من أعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات التربوية العليا في الجامعات الأردنية، بالإضافة إلى مشرفين تربويين في وزارة التربية والتعليم ممن يحملون درجة الدكتوراه تخصص أساليب تدريس العلوم، والمناهج، والقياس والتقويم، وعلم النفس، وذلك للكشف عن مدى صدق الاستبانة، وملاءمتها لقياس ما وضعت من أجله من مجالات الاستبانة، ويتضمن الملحق (9) قائمة بأسماء المحكمين من أصحاب الخبرة في المجال التربوي. كما عُرضت الاستبانة على مجموعة من القضاة وعددهم (7) قضاة و(10) محامين، وقد طُلب إليهم الحكم على كل سلوك في القائمة من حيث الصياغة اللغوية ووضوح صياغة السلوك، ومدى انتماء السلوك إلى المجال الذي وضعت فيه، وبعد استرداد الاستبانات من لجنة التحكيم، قامت الباحثة بتفريغ آراء المحكمين التي أبدوها حول كل سلوك فيها والعقوبة المناسبة له، وتم اعتماد كل سلوك وعقوبة أجمع عليه (80%) فأكثر من المحكمين، وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من مجالين هما:

- المجال التربوي ويشمل (102) سلوك يستحق مساءلة تربوية من وجهة نظر المختصين التربويين.
- المجال القانوني ويشمل (35) سلوكاً من أصل (102) سلوك يستحق مساءلة قانونية.

وتم تدريج الإجابة عن كل سلوك يستوجب مساءلة بمستويين (لا أعرف، وأعرف والعقوبة هي: تنبيه، إنذار، حسم، حجب الزيادة السنوية، العزل، الاستغناء عن الخدمة)، وفي المجال القانوني لا أعرف، وأعرف والعقوبة هي الحبس، الغرامة، حبس مع غرامة مالية، الأشغال الشاقة المؤقتة، الأشغال الشاقة المؤبدة، الإعدام). والملحق (12) يتضمن صورة عن الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الأداة، تم حساب الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة عددها (197) معلماً ومعلمة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وقد كان معامل الثبات لمجال العقوبات التربوية (0.84)، ولمجال العقوبات القانونية (0.72)، في حين كان معامل الثبات الكلي (0.89)

إجراءات الدراسة

تم تطبيق الدراسة وفق الإجراءات الآتية:

1. تحديد مشكلة الدراسة: تم تحديد مشكلة الدراسة، وإعداد مشروع للبحث بعنوان: "وعي معلمي العلوم بالمساءلة القانونية والتربوية لممارساتهم الشخصية والتعليمية في البيئة المدرسية" وتم عرضه على المشرف وأخذ الموافقة عليه، كما تم مناقشته مع لجنة من أعضاء الهيئة التدريسية في قسم المناهج والتدريس.

2. القيام بزيارة لمديريات التربية والتعليم في كل من إربد وجرش وعجلون والمفرق للبحث عن مخالفات ارتكبها معلمو العلوم تستوجب المساءلة التربوية من خلال سجلاتهم الرسمية، وقد لاحظت الباحثة لا توجد سجلات محوسبة لملفات المعلمين داخل المديريات، حيث ما زالت ورقية في التعامل والاستخدام، إلى أن الباحثة حصلت على بعض من قضايا مساءلة لمعلمي العلوم مساءلةً تربويةً وعقوبتها من خلال بعض المعارف لتعزيز الدراسة، ويتضمن ملحق رقم (10) يوضح بعض هذه النماذج من الإجراءات التأديبية بحق معلم العلوم تحديداً.

3. القيام بزيارة للمحاكم الأردنية المختصة للبحث عن قضايا تخص المعلمين حول مخالفتهم للأنظمة والتعليمات بغرض التعرف على بعض الممارسات التي تستوجب

المساءلة القانونية، إلاّ أنه تبين أنه لا توجد قضية تخص المعلم بشكل صريح بسبب اعتباره في سجلات المحكمة مواطناً مخالفاً لا تكتب مهنته في سجلات المحكمة الأردنية.

4. إعداد أداة الدراسة وتطويرها بصورتها النهائية: وذلك من خلال:

- طرح سؤال مفتوح على عينة خارج عينة الدراسة البالغ عددها (197) معلماً ومعلمة من معلمي العلوم، وينص على "ما السلوكيات التي قد يُمارسها معلمو العلوم في مدارسهم ويتبعها مساءلة قانونية وتربوية من وجهة نظرك؟" وذلك بهدف تحديد أكبر عدد من السلوكيات التي تستوجب المساءلة.
- حصر السلوكيات الشخصية والتعليمية التي تستوجب المساءلة القانونية والتربوية وعددها (102) سلوك للمعلمين ووضعها في قائمة.
- عرض السلوكيات الموجودة في القائمة على مجموعة من المحكمين والطلب إليهم إعادة صياغة السلوكيات وضبطها بما يتوافق مع كونها تشكل ممارسة تستحق المساءلة التربوية.
- عرض القائمة بعد إعادة صياغتها على مديري التربية باعتبارهم المسؤولين المختصين (مديري التربية) في الميدان التربوي من أجل تحديد العقوبة المناسبة (الإجراء التأديبي المناسب) لكل سلوك في القائمة.
- جمع الإجابات من المسؤولين التربويين (مديري التربية)، وتم اعتماد أعلى نسبة توافق بين مديري التربية على العقوبة المناسبة للسلوك لواحد.والملحق (11) يتضمن نماذج من إجابات مديري التربية.
- عرض قائمة السلوكيات نفسها المكونة من (102) سلوك التي عرضت على مدير التربية على قضاة في المحاكم الأردنية ومحامين لتوضيح أي من هذه السلوكيات يستلزم

عقوبة قانونية وتم حصر (35) سلوكاً من أصل (102) سلوك من يستوجب المساءلة القانونية.

- الاستعانة بعدد من المحامين لصياغة الـ(35) سلوكاً على شكل جرم يعاقب عليه القانون، ليصبح تهمة رسمية موجهة للقضاء ووضعها في قائمة.
- تم مراجعة القضاة القانونيين لتحديد العقوبة للسلوكيات التي صيغت على شكل جرم.
- إعداد الاستبانة بصورتها النهائية والمكونة من السلوكيات التي تستوجب المساءلة قانونياً وتربوياً مكونة من مجالين أحدهما تربوي ويتضمن (102) سلوك، وآخر قانونياً يتضمن(35) سلوكاً من أصل (102) سلوك، وتم استخدام تدرج ثنائي لكلا المجالين القانوني والتربوي، وتم التحقق من صدقها وثباتها، والملحق (12) صورة عن الاستبانة.
- تم إعداد الأداة بصورتها النهائية لتكون مكونة من مجالين أحدهما تربوي ويتضمن (102) سلوكاً، وآخر قانونياً يتضمن (35) سلوكاً من أصل (102) سلوك، ويقابل كل سلوك تدرج ثنائي لكلا المجالين القانوني والتربوي. ويتضمن الملحق (12) صورة عن الاستبانة بصورتها النهائية.
- تم تحديد نقطة القطع لدرجة الوعي للتحقق من درجة الوعي لدى معلمي العلوم، وتفسير النتائج، تكون على النحو الأتي:

1. لا أعرف أو أعرف والإجابة خطأ يعطى صفراً.
2. أعرف ويقدم الإجابة الصحيحة يعطى واحداً.

وبذلك تكون نقطة القطع للمتوسطات على النحو الآتي: (0.49) فأقل للمتوسط لا يعي، بينما (0.50) فما فوق للمتوسط يعي.

- تحديد أفراد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البالغ عـــددهم (625) معلمـــاً ومعلمـــة للمرحلة الأساسية في إقليم الشمال.
- الحصول المخاطبات الرسمية لتسهيل مهمة الباحثة في تنفيذ أداة الدراسة. ملحق (13)
- تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية عددها (197) من خارج عينة الدراسة لتقدير قيمة الثبات.
- أعيد للباحثة (430) استبانة من أصل (625) استبانه معبأة بالاستجابات المطلوبة مـــن فئة معلمي ومعلمات العلوم للمرحلة الأساسية وبنسبة (68.80%) من أصل (625).
- إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصـــائياً باســـتخدام الرزمـــة الإحصـــــائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها في ضـــوءا لدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

متغيرات الدراسة

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات الآتية:

أ. المتغيرات المستقلة:

- الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- موقع المدرسة، وله مستويان: (ريف، مدينة)
- سنوات الخدمة، ولها ثلاثة مستويات: (5سنوات فأقل، 6-10 سنوات، 11 فما فوق)

ب. المتغير التابع:

- درجة وعي معلمي العلوم بالمساءلة التربوية لممارساتهم الشخصية والتعليمية في البيئة المدرسية.

- درجة وعي معلمي العلوم بالمساءلة القانونية لممارساتهم الشخصية والتعليمية في البيئة المدرسية.

المعالجات الإحصائية

بعد تفريغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لقياس درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية والقانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم.
- معادلة كرونباخ – ألفا (Alpha-Cronbach)، لحساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة.
- تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة في درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم.

التحديات والصعوبات التي واجهت الباحثة أثناء تنفيذ الدراسة

- عدم تنظيم ملفات المعلمين في مديريات التربية والتعليم بحيث صعب تحديد العقوبات ونوعها التي استحقها الموظف للعام المنصرم أو الأعوام السابقة.
- صعوبة توفر إحصائية بأعداد للمعلمين المخالفين داخل المحاكم لأن المعلم يعتبر مواطناً عادياً لا تكتب مهنته أثناء مقاضاته قانونياً.
- صعوبة مقابلة القضاة للاستفسارات التي تخص البحث بسبب انشغالهم للساعة الواحدة مما اضطر الباحثة إلى زيارة القضاة في منازلهم حسب المعرفة والقرابة للحصول على البيانات والآراء المطلوبة للدراسة.

- تهرب بعض معلمي العلوم من تعبئة الاستبانة والتذمر بحجج كثيرة مثل قولهم "تقليب مواجع" وتارةً أخرى الاستبانة مطولة وتأخذ من وقتنا، مما يعكس حالة اللامبالاة لدى بعض المعلمين والتمرد على القانون.
- الدخول إلى المحكمة والخروج منها مراتٍ عديدة أثار الشبهات حول وجودي كوني أنثى ومتزوجة خاصة من المعارف والأقارب فيبادر الأغلب بسؤالي "خير في شيء"، باعتبار وجودي في المحاكم مؤشراً على وجود خلافات زوجية.
- نسبة التوافق بين القضاة فيما يخص عقوبات المحاكم كانت (100%) بينما في مديريات التربية والتعليم كانت تتراوح بين (70-100%)، وهذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود نص واضح بحق المعلم الذي يمارس سلوكاً خاطئاً، أي صعوبة في تحديد عقوبة قاطعة وواضحة لكل سلوك.
- عند الإطلاع على بعض القضايا في ملفات معلمي العلوم وجد أحياناً التنوع في العقوبة لمخالفة السلوك الواحد في المديرية الواحدة لمعلمين مختلفين لمدرستين مختلفتين.
- التكلفة المادية العالية من حيث التنقلات، وتصوير الوثائق، وشحن مراجع من دولة الإمارات العربية المتحدة.
- ندرة المراجع التي تخص الموضوع بشكل رئيسي.
- عدم وجود مرجع قانوني واضح ومحدد للرجوع إليه عند ممارسة المعلم لبعض السلوكيات الخاطئة، أي عدم وجود محكمة تربوية تخص معاقبة المعلمين قانونياً وتربوياً، مما أضاف عبئاً كثيراً على الباحثة في التنقل بين المواقع المختصة للحصول على البيانات اللازمة.

- لا يوجد نص مادة في قانون العقوبات الأردني، وكتاب ومجموعة القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية والعامة تخص المعلم، الأمر الذي ترتب عليه صعوبة صياغة أو اشتقاق عقوبات مناسبة واضحة للسلوكيات المعلمين مما أفسح المجال لباب الاجتهاد من قبل المحكمين التربويين في تحديد العقوبة، علماً بأن هناك بعض السلوكيات كان الإجماع على عقوبتها (100%).
- الحصول على إجازات يومية في أيام الأربعاء والخميس وذلك كجزء من إجازتي السنوية للخروج إلى المدارس البعيدة ، مما كلفني الكثير من الوقت في جمع البيانات بما يزيد على شهريين متتالين.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها بعد أن تم جمع البيانات اللازمة عن طريق الاستبانة، كما قامت الباحثة بتحليل تلك البيانات للتوصل إلى النتائج، وفيما يلي عرض لتلك النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

كان نص السؤال الأول في الدراسة: "ما الممارسات الشخصية والتعليمية التي يقوم بها معلمو العلوم في مدارسهم ويعقبها مساءلة قانونية أو تربوية ؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم طرح سؤال مفتوح على (197) معلماً ومعلمة للعلوم من خارج عينة الدراسة، وكان نص السؤال (ما السلوكيات التي قد يمارسها معلمو العلوم في المدارس ويتبعها مساءلة قانونية أو تربوية من وجهة نظرك؟)، وتم حصر السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم ويتبعها مساءلة تربوية، وتم رصدها في قائمة مكونة من (102) سلوكاً منها (35) سلوكاً يستوجب مساءلة قانونية كما في الجدول (3).

الجدول (3)

قائمة السلوكيات الشخصية والتعليمية لمعلمي العلوم التي يعقبها مساءلة قانونية أو تربوية أو كلاهما من وجهة نظر المعلمين أنفسهم

السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية
1. استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه
2. استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه
3. الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب
4. تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة

5. الذم والقدح والشتم لأولياء أمور الطلبة
6. طلب الهدايا من الطلبة في مناسباتهم الاجتماعية الخاصة
7. التلفظ بألفاظ وشتائم نابية على مسمع الطلبة
8. لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة
9. البيع والشراء في وقت الحصة
10. شراء أو بيع مواد تموينية من الطلبة
11. التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين
12. الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة
13. السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحاً
14. السخرية والتأمر على بعض المعلمين والإدارة على مسمع الطلبة
15. الهندام غير النظيف أو المتجدد أو المتأنق
16. ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت عن الشكوى ضد ممارساته
17. الطلب من الطلبة الكذب على الإدارة في حال سؤالها عنه
18. إحضار أطفالهم للحصص الصفية مما يؤثر على تعلم الطلبة
19. مناداة المعلمين على بعضهم بأسمائهم دون ألقابهم الوظيفية على مسمع من الطلبة
20. قبول الإهانة من بعض الطلبة والسكوت عليها
21. استعمال الهاتف والرد على المكالمات في الصف
22. قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف
23. استدانة مبالغ مالية من الطلبة
24. إنجاز بعض الأعمال المنزلية في الصف مثل تجهيز الطعام
25. التحريض على أمن الدولة
26. التمازح مع المعلمين بعبارات غير تربوية أمام الطلبة
27. الحركة غير المتزنة وغير المستقرة في غرفة الصف
28. الخروج من الحمام مبلّ الثياب دون تفقد نفسه
29. الاستعانة بمعلم أخر أو الإدارة في ضبط صفه
30. الوقوف أو المشي بطريقة مترهلة
31. التدخل في خصوصيات الطلبة دون الطلب منهم
32. إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة
33. القيام بالسعال والبلغم دون مراعاة مشاعر الطلبة
34. الطلب من الطلبة الالتزام بسلوكيات لا يلتزم هو بها
35. معاقبة الطلبة بسبب حالته النفسية ومشكلاته وهمومه
36. الضغط على الطالب المتأخر عن الصف بسبب أنشطته المدرسية
37. مهاجمة الطالب الذي يظهر له أخطاءه في التدريس أو المعلومات
38. تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب
39. التأخر أو التغيب أو المغادرة المتكررة عن الحصة بدون عذر

40. تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها
41. التلاعب بعلامات الطلبة في العلوم ومراتبهم التحصيلية
42. إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم
43. لجم الطلبة عن حرية التفكير والتعبير والمشاركة الصفية
44. إضاعة الوقت في موضوعات خارج درس العلوم
45. إهمال تعليم الطلبة المهارات العلمية المخبرية بشكل ملحوظ
46. الوعود الكاذبة بالرجوع إلى الدروس التي قفز عن تدريسها
47. التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية
48. الوعود الكاذبة بتعديل علامات الطلبة واحتساب علامة البونص (الزيادة)
49. توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح
50. التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية
51. المناداة على الطالب بألفاظ غير تربوية
52. عدم مراعاة غياب الطالب عن الامتحانات أو حل الواجبات لسبب عائلي
53. طبخ وجبات الطعام في المدرسة وتناولها على مرأى من الطلبة
54. تغيير رأيه وقوله الذي صرح به أمام الطلبة بوجود المسؤول
55. أخذ ممتلكات مادية من المدرسة أو الطلبة والاستيلاء عليها
56. استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب
57. إثارة التنافس السلبي بين الطلبة وتكريسه لديهم
58. إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم
59. التدخين أو الأكل بطريقة مُقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف
60. الدخول بالأحزاب السياسية
61. معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطرق محرجة لهم ولأسرهم
62. التميز في المعاملة بين إنجازات الطلبة وفقاً لمكانة أسرهم
63. اقتصار جميع الاختبارات على جزء محدد من المادة
64. رفض الكتابة والتلخيص للمادة العلمية على السبورة
65. عدم إعطاء الوقت الكافي لنقل المعلومات عن السبورة
66. عدم التمكن من مادة العلوم والتخبط في تنفيذ الدرس
67. الفجور على الطالب وتحويل أخطائه لجعلها أخطاء الطلبة
68. حساسية المعلم: لا يتجاهل صغائر الأمور التي تحدث في الصف
69. تقلب سلوكه خاصة وقت الاختبار أو المناوبة أو حضور زائر
70. استعمال العقاب بشكل خاطئ وغير مجد مع الطلبة وتعلمهم
71. إعطاء الوعود والتهديدات للطلبة بطريقة تحدي
72. عدم الثبات على تنفيذ أقواله وأفعاله اتجاه سلوك بعض الطلبة
73. المبالغة بالتصرفات الانفعالية للحفاظ على كرامته وهيبته
74. يعتمد على الطلبة كثيراً في شرح دروس العلوم لإراحة نفسه

75. الفوضى في العمل التدريسي مما يشعر الطلبة بالضياع والتوتر
76. عدم وجود معايير عادلة ومعروفة لدى الطلبة في الأداء والتقويم
77. عدم إعطاء فرص كافية للطلبة لتعديل وضعهم الأكاديمي
78. التذمر والشكوى الدائمين من سلوك الطلبة ومستوى تعلمهم
79. إضعاف الروح المعنوية للطلبة حول قدرتهم على مواصلة التعلم
80. المنة على الطلبة بأنه يعلمهم مع أنهم لا يستحقون جهده
81. الاختلاس واستثمار الوظيفة
82. لا يعطي الطالب هامشاً من الحرية لتبرير سلوكه ودوافعه
83. يقاوم رغبة الطلبة في تنويع أساليب تدريسه التي يستخدمها مع الطلبة
84. هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب
85. إهمال الطالب والانشغال عنه أثناء الحديث والإجابة عن الأسئلة
86. الطلب من الطلبة النوم قسراً في الحصة لإراحة نفسه
87. الإصرار على انهماك الطلبة بالواجبات بالحد الأقصى من النظام
88. ذم وقدح مقامات عليا
89. العلاقة التي تربطه بالطلبة هي المادة التعليمية
90. التهديد والوعيد للطلبة
91. إظهار الصوت الخافت جداً أو العالي في التدريس
92. التحريض على أمن الدولة
93. اللجوء إلى شرح عدة دروس دون تركيز بسبب تأخره في المادة
94. التهاون بلا سبب مشروع بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره
95. عدم إعطاء حصة مدرسية
96. التغيب عن تكليف رسمي من الوزارة
97. عدم التحضير للحصة المدرسية
98. التغيب عن الدوام الرسمي لعدة أيام متواصلة دون إذن مسبق
99. التغيب عن الدوام الرسمي لمدة يوم واحد دون إذن مسبق
100. حدوث أي مشكلة للطالب وهو في الحصة الدراسية
101. حدوث أي مشكلة للطالب في أثناء مناوبته
102. المشاركة في الإضراب والاعتصام

كما تم حصر(35) سلوكاً من أصل (102) سلوكاً التي يمارسها معلم العلوم ويتبعها مساءلة قانونية والجدول (4) يبين هذه السلوكيات.

الجدول (4)

السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم ويتبعها مساءلة قانونية من وجهة نظر المختصين القانونيين في ضوء استجابات معلمي العلوم

السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية
1. هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب
2. استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب
3. توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح
4. ذم وقدح مقامات عليا
5. معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطريقة محرجة لهم ولأسرهم
6. التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية
7. التحريض على أمن الدولة
8. الدخول بالأحزاب السياسية
9. استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه
10. إحضار أطفالهم للحصص الصفية مما يؤثر على تعلم الطلبة
11. تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب
12. استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه
13. لمس جسد الطلب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة
14. الطلب من الطلبة النوم قسراً في الحصة لإراحة نفسه
15. التهديد والوعيد للطلبة
16. التدخين أو الأكل بطريقة مقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف
17. عدم إعطاء حصة مدرسية
18. البيع والشراء في وقت الحصة
19. إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم
20. تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة
21. الذم والقدح والشتم لأولياء الأمور
22. التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين
23. السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحاً
24. التهاون بلا سبب مشروع القيام بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره
25. إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم
26. أخذ ممتلكات مادية من المدرسة، أو الطلبة والاستيلاء عليها
27. قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف
28. الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب
29. الاختلاس واستثمار الوظيفة
30. التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية

31. إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة
32. ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت عن الشكوى ضد ممارساتهم
33. الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة
34. تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها
35. المشاركة في الاعتصام والإضراب

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

كان نص السؤال الثاني في الدراسة: ما العقوبات القانونية والتربوية المتعلقة بممارسات معلمي العلوم الشخصية والتعليمية في مدارسهم من وجهة نظر المختصين القانونيين والتربويين؟

للإجابة عن هذا السؤال، تمت مراجعة المختصين القانونيين والتربويين لتحديد نوع العقوبة وهي على النحو الآتي:

أ- العقوبات من وجهة نظر مديري التربية بصفتهم المسؤولين عن العقوبات التربوية (الإجراءات التأديبية)، وتم تحديد العقوبات المترتبة على كل سلوك للمعلمين بنسبة اتفاق كحد أدنى (70%)، والجدول (5) يبين العقوبات المناسبة للسلوكيات من وجهة نظر المختصين التربويين (مديري التربية).

الجدول (5)

العقوبات المترتبة على سلوك معلمي العلوم من الناحية التربوية من وجهة نظر المختصين التربويين (مديري التربية) مرتبة تصاعدياً

السلوك	العقوبة	نسبة الاتفاق على العقوبة التربوية
1. عدم التحضير للحصة المدرسية	تنبيه	100%
2. الاستعانة بمعلم أخر أو الإدارة في ضبط صف	تنبيه	100%
3. السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحاً	تنبيه	100%
4. ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت عن الشكوى ضد ممارساته	تنبيه	90%
5. الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة	تنبيه	90%
6. اللجوء إلى شرح عدة دروس دون تركيز بسبب تأخره في المادة	تنبيه	90%

7.إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة	تنبيه	90%
8.التدخل في خصوصيات الطلبة دون الطلب منهم	تنبيه	90%
9.الوقوف أو المشي بطريقة مترهلة أمام الطلبة	تنبيه	90%
10. إحضار أطفالهم للحصص الصفية مم يؤثر على تعلم الطلبة	تنبيه	80%
11. الدخول من المدرسة من غير أبوابها في حالة تأخره عن الدوام	تنبيه	80%
12. الاختلاس واستثمار الوظيفة	تنبيه	80%
13. لا يعطي الطالب هامش من الحرية لتبرير سلوكه ودوافعه	تنبيه	80%
14. يقاوم رغبة الطلبة في تنويع أساليب تدريسه التي يستخدمها مع الطلبة	تنبيه	80%
15. يعتمد على الطلبة كثيراً في شرح دروس العلوم لإراحة نفسه	تنبيه	80%
16. الضغط على الطالب المتأخر عن المدرسة بسبب أنشطته المدرسية	تنبيه	80%
17. إهمال الطالب والانشغال عنه أثناء الحديث والإجابة عن الأسئلة	تنبيه	80%
18. عدم مراعاة غياب الطالب عن الامتحانات أو حل الواجبات لسبب عائلي	تنبيه	80%
19. عدم وجود معايير عادلة ومعروفة لدى الطلبة في الأداء والتقويم	تنبيه	80%
20. إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم	تنبيه	80%
21. العلاقة التي تربطه بالطلبة هي المادة التعليمية	تنبيه	80%
22. المنة على الطلبة بأنه يعلمهم مع أنهم لا يستحقون جهده	تنبيه	80%
23. قبول الإهانة من بعض الطلبة والسكوت عليها	تنبيه	70%
24. الهندام غير النظيف أو المتجدد أو المتأنق	تنبيه	70%
25. التمازح مع المعلمين بعبارات غير تربوية أمام الطلبة	تنبيه	70%
26. مناداة المعلمين على بعضهم بأسمائهم دون ألقابهم	تنبيه	70%
27. الحركة غير المتزنة وغير المستقرة في غرفة الصف	تنبيه	70%
28. الخروج من الحمام مبللاً الثياب دون تفقد نفسه	تنبيه	70%
29. إضعاف الروح المعنوية للطلبة حول قدرتهم على مواصلة التعلم	تنبيه	70%
30. الفوضى في العمل التدريسي مما يشعر الطلبة بالضياع والتوتر	تنبيه	70%
31. عدم الثبات على تنفيذ أقواله وأفعاله اتجاه سلوك بعض الطلبة	تنبيه	70%
32. إعطاء الوعود والتهديدات للطلبة بطريقة تحدي	تنبيه	70%
33. اللجوء إلى الصمت والسكوت أمام اغلب مشكلات وشكاوي الطلبة	تنبيه	70%
34. هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب	تنبيه	70%
35. الطلب من الطلبة النوم قصراً في الحصة لإراحة نفسه	تنبيه	70%
36. الإصرار على انهماك الطلبة بالواجبات بالحد الأقصى من النظام	تنبيه	70%
37. التهديد والوعيد للطلبة	تنبيه	70%

38. القيام بالسعال والبلغم دون مراعاة مشاعر الطلبة	تنبيه	70%
متوسط نسبة الاتفاق بين المختصين التربويين		79%
39. استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه	إنذار	100%
40. التغيب عن تكليف رسمي من الوزارة	إنذار	100%
41. عدم إعطاء حصة مدرسية	إنذار	100%
42. التغيب عن الدوام الرسمي لمدة يوم واحد دون إذن مسبق	إنذار	100%
43. البيع والشراء في وقت الحصة	إنذار	100%
44. قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف	إنذار	100%
45. معاقبة الطلبة بسبب حالته النفسية ومشكلاته وهمومه	إنذار	100%
46. اقتصار جميع الاختبارات على جزء محدد من المادة	إنذار	100%
47. استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه	إنذار	90%
48. التلاعب بعلامات الطلبة في العلوم ومراتبهم التحصيلية	إنذار	90%
49. حدوث أي مشكلة للطالب وهو في الحصة الدراسية	إنذار	90%
50. حدوث أي مشكلة للطالب في أثناء مناوبته	إنذار	90%
51. المشاركة بالإضراب والاعتصام	إنذار	90%
52. استعمال العقاب بشكل خاطئ وغير مجد مع الطلبة وتعلمهم	إنذار	90%
53. المناداة على الطالب بألفاظ غير تربوية	إنذار	100%
54. التأخر أو التغيب أو المغادرة المتكررة عن الحصة بدون عذر	إنذار	100%
55. رفض الكتابة والتلخيص للمادة العلمية على السبورة	إنذار	90%
56. عدم إعطاء الوقت الكافي لنقل المعلومات عن السبورة	إنذار	90%
57. استعمال الهاتف والرد على المكالمات في الصف	إنذار	90%
58. الذم والقدح والشتم لأولياء أمور الطلبة	إنذار	90%
59. الوعود الكاذبة بالرجوع إلى الدروس التي قفز عنها	إنذار	80%
60. التحريض على أمن الدولة	إنذار	80%
61. التلفظ بألفاظ وشتائم نابية على مسمع الطلبة	إنذار	80%
62. السخرية والتأمر على بعض المعلمين والإدارة على مسمع الطلبة	إنذار	80%
63. الطلب من الطلبة الالتزام بسلوكيات لا يلتزم هو بها	إنذار	80%
64. المبالغة بالتصرفات الانفعالية للحفظ على كرامته وهيبته	إنذار	80%
65. الدخول بالأحزاب السياسية	إنذار	80%
66. عدم التمكن من مادة العلوم والتخبط في تنفيذ الدرس	إنذار	80%
67. مهاجمة الطالب الذي يظهر له أخطاءه في التدريس	إنذار	80%
68. لجم الطلبة عن حرية التفكير والتعبير والمشاركة الصفية	إنذار	80%
69. طلب الهدايا من الطلبة في مناسباتهم الاجتماعية الخاصة	إنذار	70%
70. الطلب من الطلبة الكذب على الإدارة في حال سؤالها عنه	إنذار	70%

71. شراء أو بيع مواد تموينية من الطلبة	إنذار	70%
72. تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب	إنذار	70%
73. تجاهل انجازات الطالب في العلوم واحتقارها	إنذار	70%
74. إضاعة الوقت في موضوعات خارج درس العلوم	إنذار	70%
75. الوعود الكاذبة بتعديل علامات الطلبة واحتساب علامة البونص	إنذار	70%
76. تغيير رأيه وقوله الذي صرح به أمام الطلبة	إنذار	70%
77. استدانة مبالغ مالية من الطلبة	إنذار	70%
78. التحريض على أمن الدولة	إنذار	70%
79. إثارة التنافس السلبي بين الطلبة وتكريسه لديهم	إنذار	70%
80. التهاون بلا سبب مشروع القيام بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره	إنذار	70%
81. تقلب سلوكه خاصة وقت الاختبار أو المناوبة أو حضور زائر	إنذار	70%
82. الفجور على الطالب وتحويل أخطاءه لجعلها أخطاء الطلبة	إنذار	70%
83. حساسية المعلم : لا يتجاهل صغائر الأمور التي تحدث في الصف	إنذار	70%
84. عدم إعطاء فرص كافية للطلبة لتعديل وضعهم الأكاديمي	إنذار	70%
85. التذمر والشكوى الدائمين من سلوك الطلبة ومستوى تعلمهم	إنذار	70%
86. إظهار الصوت الخافت جدا أو العالي في التدريس	إنذار	70%
87. إنجاز بعض الأعمال المنزلية في الصف مثل تجهيز الطعام	إنذار	70%
88. طبخ وجبات الطعام في المدرسة وتناولها على مرأى من الطلبة	إنذار	70%
متوسط نسبة الاتفاق بين التربويين		82%
89. تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة	حسم	100%
90. لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة	حسم	100%
91. إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم	حسم	100%
92. معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطرقة محرجة لهم ولأسرهم	حسم	100%
93. أخذ ممتلكات مادية من المدرسة أو الطلبة والاستيلاء عليها	حسم	100%
94. التمييز في المعاملة بين انجازات الطلبة وفقا لمكانة أسرهم	حسم	100%
95. التدخين أو الأكل بطريقة مقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف	حسم	100%
96. التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين	حسم	80%
97. التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية	حسم	80%
متوسط نسبة الاتفاق بين التربويين		96%
98. التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية	حجب الزيادة السنوية	100%
99. توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح	حجب الزيادة السنوية	100%
100. استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب	حجب الزيادة	100%

	السنوية	
100%		**متوسط نسبة الاتفاق بين التربويين**
100%	الاستغناء عن الخدمة	101. التغيب عن الدوام الرسمي لعدة أيام متواصلة دون إذن مسبق
100%	الاستغناء عن الخدمة	102. ذم وقدح مقامات عليا
100%		**متوسط نسبة الاتفاق بين التربويين**
	العزل	لا يوجد سلوك

ب-العقوبات القانونية من وجهة نظر القضاة القانونيين

تم حصر العقوبة القانونية التي يستحقها معلم العلوم عند قيامه بالممارسات الخاطئة في البيئـة المدرسية كما عبر عنها القضاة أنفسهم، وتم حصرها كما في الجدول (6) بنسبة اتفاق 100%.

الجدول (6)

العقوبات المترتبة على سلوك معلمي العلوم من الناحية القانونية من وجهة نظر المختصين القانونيين (القضاة)

السلوك	نوع العقوبة	نسبة الاتفاق على العقوبة القانونية
1.التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية	الحبس	% 100
2.التشهير بسمعة الطالب أمام الطلبة والمعلمين	الحبس	% 100
3.السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحا	الحبس	% 100
4.ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت عن الشكوى ضد ممارساته	الحبس	% 100
5.التهديد والوعيد للطلبة	الحبس	% 100
6.إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم	الحبس	% 100
7.ذم وقدح مقامات عليا	الحبس	% 100
8.الاختلاس واستثمار الوظيفة	الغرامة	% 100
9.تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب	الحبس	% 100
10. التحريض على أمن الدولة	الحبس	% 100
11. اخذ ممتلكات مادية من المدرسة أو الطلبة والاستيلاء عليه	الحبس مع غرامة مالية	% 100
12. استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه	الحبس مع غرامة مالية	% 100
13. استخدام الإيذاء النفسي بكافة أنواعه	الحبس مع غرامة مالية	% 100

14. التدخين أو الأكل بطريقة مُقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف	الحبس مع غرامة مالية	100 %
15. المشاركة في الاعتصام والإضراب	الحبس مع غرامة مالية	100 %
16. معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطريقة محرجة لهم ولأسرهم	الحبس مع غرامة مالية	100 %
17. الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب	الحبس مع غرامة مالية	100 %
18. تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة	الحبس مع غرامة مالية	100 %
19. لمس جسد الطلب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة	الحبس مع غرامة مالية	100 %
20. الذم والقدح والشتم لأولياء الأمور	الحبس مع غرامة مالية	100 %
21. إثارة غرائز الطالب الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم	الحبس مع غرامة مالية	100 %
22. توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح	الحبس مع غرامة مالية	100 %
23. الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة	الأشغال الشاقة المؤقتة	100 %
24. عدم إعطاء حصة مدرسية	الغرامة	100 %
25. التهاون بلا سبب مشروع للقيام بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره	الغرامة	100 %
26. البيع والشراء في وقت الحصة	الغرامة	100 %
27. إحضار أطفالهم للحصص الصفية مم يؤثر على تعلم الطلبة	الغرامة	100 %
28. الطلب من الطلبة النوم قسراً في الحصة لإراحة نفسه	الغرامة	100 %
29. قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف	الغرامة	100 %
30. إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة	الغرامة	100 %
31. تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها	الغرامة	100 %
32. التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير مشروعة	الأشغال الشاقة المؤقتة	100 %

33. استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب	الأشغال الشاقة المؤقتة	100 %
34. هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب	الأشغال الشاقة المؤقتة	100 %
35. الدخول بالأحزاب السياسية	الأشغال الشاقة المؤقتة	100 %
لا يوجد سلوكيات تستلزم العقوبة	الأشغال الشاقة المؤبدة	100 %
لا يوجد سلوكيات تستلزم العقوبة	الإعدام	100 %

من خلال الإجابة على السؤال الأول والثاني، تم إعداد الاستبانة بصورتها النهائية لمعرفة درجة وعي معلمي العلوم بأبعاد المساءلة القانونية والتربوية حول ممارساتهم التعليمية.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث:

كان نص السؤال الثالث في الدراسة: ما درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية والقانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي العلوم حول وعيهم بالعقوبات التربوية والقانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل العقوبات التربوية، والعقوبات القانونية على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

أولاً: درجة الوعي بالعقوبات التربوية المتعلقة بسلوك معلمي العلوم

للإجابة عن هذا الجزء من السؤال، فقد تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية كما تم اعتماد نقطة القطع للمتوسطات، والجدول (7) يوضح النتائج.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	السلوكيات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الوعي
1	96	التغيب عن تكليف رسمي من الوزارة	.57	.50	لديه وعي
2	98	التغيب عن الدوام الرسمي لعدة أيام متواصلة دون إذن مسبق	.56	.50	لديه وعي
3	95	عدم إعطاء حصة مدرسية	.42	.49	ليس لديه وعي
4	1	استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه	.40	.49	ليس لديه وعي
5	39	التأخر أو التغيب أو المغادرة المتكررة عن الحصة بدون عذر	.39	.49	ليس لديه وعي
5	2	استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه	.39	.49	ليس لديه وعي
7	99	التغيب عن الدوام الرسمي يوم واحد دون إذن مسبق	.38	.49	ليس لديه وعي
7	84	هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب	.38	.49	ليس لديه وعي
9	59	التدخين أو الأكل بطريقة مقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف	.37	.48	ليس لديه وعي
9	97	عدم التحضير للحصة المدرسية	.37	.48	ليس لديه وعي
9	50	التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية	.37	.48	ليس لديه وعي
9	8	لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة	.37	.48	ليس لديه وعي
13	102	المشاركة بالإضراب والاعتصام	.36	.48	ليس لديه وعي
13	21	استعمال الهاتف والرد على المكالمات في الصف	.36	.48	ليس لديه وعي
13	51	المناداة على الطالب بألفاظ غير تربوية	.36	.48	ليس لديه وعي
16	11	التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين	.35	.48	ليس لديه وعي
17	56	استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب	.34	.48	ليس لديه وعي
17	5	الذم والقدح والشتم لأولياء أمور الطلبة	.34	.48	ليس لديه وعي
19	49	توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح	.33	.47	ليس لديه وعي
19	4	تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة	.33	.47	ليس لديه وعي
19	88	ذم وقدح مقامات عليا	.33	.47	ليس لديه وعي
22	13	إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم	.32	.47	ليس لديه وعي
22	25	التحريض على أمن الدولة	.32	.47	ليس لديه وعي
22	30	التهديد والوعيد للطلبة	.32	.47	ليس لديه وعي
25	93	اللجوء إلى شرح عدة دروس دون تركيز بسبب تأخره في المادة	.31	.46	ليس لديه وعي
25	9	البيع والشراء في وقت الحصة	.31	.46	ليس لديه وعي
25	10	شراء أو بيع مواد تموينية من الطلبة	.31	.46	ليس لديه وعي

25	22	قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف	.31	.46	ليس لديه وعي
25	24	إنجاز بعض الأعمال المنزلية في الصف مثل تجهيز الطعام	.31	.46	ليس لديه وعي
25	47	التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية	.31	.46	ليس لديه وعي
25	12	الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة	.31	.46	ليس لديه وعي
32	61	معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطريقة محرجة لهم ولأسرهم	.30	.46	ليس لديه وعي
32	58	السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحاً	.30	.46	ليس لديه وعي
32	81	الاختلاس واستثمار الوظيفة	.30	.46	ليس لديه وعي
32	62	التمييز في المعاملة بين إنجازات الطلبة وفقاً لمكانة أسرهم	.30	.46	ليس لديه وعي
32	55	أخذ ممتلكات مادية من المدرسة أو الطلبة الاستيلاء عليها	.30	.46	ليس لديه وعي
37	18	إحضار أطفالهم للحصص الصفية مما يؤثر تعلى تعلم الطلبة	.29	.46	ليس لديه وعي
37	94	التهاون بلا سبب مشروع بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره	.29	.45	ليس لديه وعي
37	92	التحريض على أمن الدولة	.29	.46	ليس لديه وعي
37	38	تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب	.29	.45	ليس لديه وعي
37	43	لجم الطلبة عن حرية التفكير والتعبير والمشاركة الصفية	.29	.45	ليس لديه وعي
37	60	الدخول بالأحزاب السياسية	.29	.45	ليس لديه وعي
37	7	التلفظ بألفاظ وشتائم نابية على مسمع الطلبة	.29	.45	ليس لديه وعي
37	90	التهديد والوعيد للطلبة	.29	.45	ليس لديه وعي
45	42	إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم	.28	.45	ليس لديه وعي
45	17	الطلب من الطلبة الكذب على الإدارة في حال سؤالها عنه	.28	.45	ليس لديه وعي
45	36	الضغط على الطالب المتأخر عن المدرسة بسبب أنشطته المدرسية	.28	.45	ليس لديه وعي
45	69	تقلب سلوكه خاصة وقت الاختبار أو المناوبة أو حضور زائر	.28	.45	ليس لديه وعي
45	83	يقاوم رغبة الطلبة في تنويع أساليب تدريسه التي يستخدمها مع الطلبة	.28	.45	ليس لديه وعي
45	86	الطلب من الطلبة النوم قسراً في الحصة لإراحة نفسه	.28	.45	ليس لديه وعي
51	41	التلاعب بعلامات الطلبة في العلوم ومراتبهم التحصيلية	.27	.44	ليس لديه وعي
51	67	الفجور على الطالب وتحويل أخطاءه لجعلها أخطاء الطلبة	.27	.45	ليس لديه وعي
51	70	استعمال العقاب بشكل خاطئ وغير مجد مع الطلب وتعلمهم	.27	.45	ليس لديه وعي
54	46	الوعود الكاذبة بالرجوع إلى الدروس التي قفز عن تدريسها	.26	.44	ليس لديه وعي
54	48	الوعود الكاذبة بتعديل علامات الطلبة واحتساب علامة البونص	.26	.44	ليس لديه وعي
54	71	إعطاء الوعود والتهديدات للطلبة بطريقة تحدي	.26	.44	ليس لديه وعي
54	75	الفوضى في العمل التدريسي مما يشعر الطلبة بالضياع والتوتر	.26	.44	ليس لديه وعي
54	101	حدوث أي مشكلة للطالب في أثناء مناوبته	.26	.44	ليس لديه وعي
59	100	حدوث أي مشكلة للطالب وهو في الحصة الدراسية	.25	.43	ليس لديه وعي
59	29	الاستعانة بمعلم أخر أو الإدارة في ضبط صفه	.25	.44	ليس لديه وعي
59	54	تغيير رأيه وقوله الذي صرح به أمام الطلبة بوجود المسؤول	.25	.43	ليس لديه وعي
59	65	عدم إعطاء الوقت الكافي لنقل المعلومات عن السبورة	.25	.43	ليس لديه وعي
59	73	المبالغة بالتصرفات الانفعالية للحفاظ على كرامته وهيبته	.25	.43	ليس لديه وعي

64	40	تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها	.24	.43	ليس لديه وعي
64	44	إضاعة الوقت في موضوعات خارج درس العلوم	.24	.43	ليس لديه وعي
64	72	عدم الثبات على تنفيذ أقواله وأفعاله اتجاه سلوك بعض الطلبة	.24	.43	ليس لديه وعي
64	64	رفض الكتابة والتلخيص للمادة العلمية على السبورة	.24	.43	ليس لديه وعي
64	78	التذمر والشكوى الدائمين من سلوك الطلبة ومستوى تعلمهم	.24	.43	ليس لديه وعي
64	80	المنة على الطلبة بأنه يعلمهم مع أنهم لا يستحقون جهده	.24	.43	ليس لديه وعي
70	27	الحركة غير المتزنة وغير المستقرة في غرفة الصف	.23	.42	ليس لديه وعي
70	79	إضعاف الروح المعنوية للطلبة حول قدرتهم على مواصلة التعلم	.23	.42	ليس لديه وعي
70	76	عدم وجود معايير عادلة ومعروفة لدى الطلبة في الأداء والتقويم	.23	.42	ليس لديه وعي
70	87	الإصرار على انهماك الطلبة بالواجبات بالحد الأقصى من النظام	.23	.42	ليس لديه وعي
70	89	العلاقة التي تربطه بالطلبة هي المادة التعليمية	.23	.42	ليس لديه وعي
70	82	لا يعطي الطالب هامش الحرية لتبرير سلوكه ودوافعه	.23	.42	ليس لديه وعي
76	3	الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب	.22	.41	ليس لديه وعي
76	45	إهمال تعليم الطلبة المهارات العلمية المخبرية بشكل ملحوظ	.22	.42	ليس لديه وعي
76	66	عدم التمكن من مادة العلوم والتخبط في تنفيذ الدرس	.22	.41	ليس لديه وعي
76	68	حساسية المعلم: لا يتجاهل صغائر الأمور التي تحدث في الصف	.22	.42	ليس لديه وعي
80	19	مناداة المعلمين على بعضهم بأسمائهم دون ألقابهم	.21	.41	ليس لديه وعي
81	31	التدخل في خصوصيات الطلبة دون الطلب منهم	.20	.40	ليس لديه وعي
81	34	الطلب من الطلبة الالتزام بسلوكيات لا يلتزم هو بها	.20	.40	ليس لديه وعي
83	57	إثارة التنافس السلبي بين الطلبة وتكريسه لديهم	.19	.39	ليس لديه وعي
83	77	عدم إعطاء فرص كافية للطلبة لتعديل وضعهم الأكاديمي	.19	.39	ليس لديه وعي
85	15	الهندام غير النظيف أو المتجدد أو المتأنق	.18	.38	ليس لديه وعي
85	33	القيام بالسعال والبلغم دون مراعاة مشاعر الطلبة	.18	.38	ليس لديه وعي
85	52	عدم مراعاة غياب الطالب عن الامتحانات أو حل الواجبات لسبب عائلي	.18	.38	ليس لديه وعي
88	14	السخرية والتآمر على بعض المعلمين والإدارة على مسمع الطلبة	.17	.38	ليس لديه وعي
89	35	معاقبة الطلبة بسبب حالته النفسية ومشكلاته وهمومه	.15	.36	ليس لديه وعي
89	37	مهاجمة الطالب الذي يظهر له أخطاءه في التدريس أو المعلومات	.15	.36	ليس لديه وعي
91	91	إظهار الصوت الخافت جداً أو العالي في التدريس	.12	.33	ليس لديه وعي
91	63	اقتصار جميع الاختبارات على جزء محدد من المادة	.12	.33	ليس لديه وعي
91	74	يعتمد على الطلبة كثيراً في شرح دروس العلوم لإراحة نفسه	.12	.33	ليس لديه وعي
94	23	استدانة مبالغ مالية من الطلبة	.11	.32	ليس لديه وعي
94	53	طبخ وجبات الطعام في المدرسة وتناولها على مرأى من الطلبة	.11	.32	ليس لديه وعي
94	16	ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت عن الشكوى ضد ممارساته	.11	.31	ليس لديه وعي
97	6	طلب الهدايا من الطلبة في مناسباتهم الاجتماعية الخاصة	.10	.31	ليس لديه وعي
97	26	التمازح مع المعلمين بعبارات غير تربوية أمام الطلبة	.10	.31	ليس لديه وعي
97	20	قبول الإهانة من بعض الطلبة والسكوت عليها	.10	.30	ليس لديه وعي

97	28	الخروج من الحمام أمام الطالبة مبللاً الثياب دون تفقد نفسه	.10	.30	ليس لديه وعي
97	85	إهمال الطالب والانشغال عنه أثناء الحديث والإجابة عن الأسئلة	.10	.30	ليس لديه وعي
102	32	إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة	.07	.26	ليس لديه وعي
		درجة الوعي الكلي بالعقوبات التربوية	0.26	10.67	ليس لديه وعي

يبين الجدول (7) أنه ليس لدى معلمي العلوم وعي بالعقوبات التربوية والقانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (0.26) أي بنسبة 26 % على جميع السلوكيات وهي درجة ضعيفة جداً، باستثناء سلوكين يوجد وعي عند معلمي العلوم بالعقوبة المترتبة عليهما وهما: "التغيب عن تكليف رسمي من الوزارة "حيث بلغ المتوسط الحسابي (.57)، و"التغيب عن الدوام الرسمي لعدة أيام متواصلة دون إذن مسبق "حيث بلغ المتوسطات الحسابي(.57) ووفقاً للمعيار المتبع في الدراسة.

ثانياً: درجة الوعي بالعقوبات القانونية المتعلقة بسلوك معلمي العلوم

لتحديد درجة الوعي بالعقوبات القانونية، فقد تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية كما تم اعتماد نقطة القطع كالتالي: (0.49) فأقل للمتوسط لا يوجد وعي، بينما (0.50) فما فوق للمتوسط لديه وعي، والجدول (8) يوضح النتائج.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الوعي
1	109	التحريض على أمن الدولة	.39	.49	ليس لديه وعي
2	106	ذم وقدح مقامات عليا	.30	.46	ليس لديه وعي
3	110	الدخول بالأحزاب السياسية	.29	.45	ليس لديه وعي
4	118	التدخين أو الأكل بطريقة مقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف	.28	.45	ليس لديه وعي
5	111	استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه	.27	.45	ليس لديه وعي
6	137	الاعتصام والمشاركة بالإضراب	.26	.44	ليس لديه وعي

6	108	التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية	.26	.44	ليس لديه وعي
8	131	الاختلاس واستثمار الوظيفة	.25	.44	ليس لديه وعي
9	115	لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة	.23	.42	ليس لديه وعي
9	123	الذم والقدح والشتم لأولياء الأمور	.23	.42	ليس لديه وعي
11	103	هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب	.22	.42	ليس لديه وعي
12	127	إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم	.21	.41	ليس لديه وعي
12	132	التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية	.21	.41	ليس لديه وعي
12	128	أخذ ممتلكات مادية من المدرسة، أو الطلبة والاستيلاء عليها	.21	.41	ليس لديه وعي
12	117	التهديد والوعيد للطلبة	.21	.41	ليس لديه وعي
16	107	معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطريقة محرجة لهم ولأسرهم	.20	.40	ليس لديه وعي
17	125	السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحاً	.19	.39	ليس لديه وعي
17	114	استخدام الإيذاء النفسي بكافة أنواعه	.19	.39	ليس لديه وعي
19	124	التشهير بسمعة الطالب أمام الطلبة والمعلمين	.18	.38	ليس لديه وعي
19	135	الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة	.18	.38	ليس لديه وعي
19	105	توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح	.18	.38	ليس لديه وعي
19	104	استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب	.18	.38	ليس لديه وعي
23	122	تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة	.17	.37	ليس لديه وعي
23	121	إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم	.17	.38	ليس لديه وعي
23	119	عدم إعطاء حصة مدرسية	.17	.38	ليس لديه وعي
23	134	ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت عن الشكوى ضد ممارساتهم	.17	.37	ليس لديه وعي
27	129	قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف	.15	.36	ليس لديه وعي
27	120	البيع والشراء في وقت الحصة	.15	.36	ليس لديه وعي
29	113	تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب	.14	.35	ليس لديه وعي
30	130	الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب	.13	.33	ليس لديه وعي
31	126	التهاون بلا سبب مشروع القيام بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره	.12	.32	ليس لديه وعي

32	136	تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها	.11	.31	ليس لديه وعي
32	133	إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة	.11	.31	ليس لديه وعي
34	116	الطلب من الطلبة النوم قسراً في الحصة لإراحة نفسه	.08	.28	ليس لديه وعي
35	112	إحضار أطفالهم للحصص الصفية مم يؤثر على تعلم الطلبة	.07	.26	ليس لديه وعي
		درجة الوعي الكلي بالعقوبات القانونية	0.200	3.20	ليس لديه وعي

يبين الجدول (8) أنه لا يوجد وعي بالعقوبات القانونية عند معلمي العلوم وفقاً للمعيار المتبع في الدراسة (0.49) فأقل للمتوسط لا يعي، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعقوبات القانونية الكلي(0.200) أي بنسبة 20 %، وهذا يدل على أنه لا يوجد وعي عند معلمي العلوم بالعقوبات القانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع:

كان نص السؤال الرابع في الدراسة "هل تختلف درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم باختلاف جنسهم وخبرتهم التعليمية وموقع مدرستهم ؟"

للإجابة عن هذا السؤال، في ضوء متغيرات الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم لكل من العقوبات القانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة.

أولاً: العقوبات التربوية في ضوء متغيرات الدراسة

للإجابة عن هذا الجزء من السؤال فقد تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة، والجدول (9) يبين هذه النتائج.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة

متغيرات الدراسة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكور	22.44	10.230	176
	اناث	28.76	10.211	254
موقع المدرسة	ريف	24.45	9.871	252
	مدينة	28.62	11.293	178
سنوات الخدمة	5سنوات فاقل	24.92	10.165	147
	6-10سنوات	25.89	9.931	188
	11فما فوق	28.68	12.408	95
	المجموع	26.18	10.671	430

يبين الجدول (9) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي والجدول (10) يبين ذلك.

الجدول (10)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة على درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	3282.535	1	3282.535	32.459	.000
موقع المدرسة	1453.496	1	1453.496	14.373	.000
سنوات الخدمة	232.085	2	116.043	1.147	.318
الخطأ	42980.142	425	101.130		
الكلي	48846.567	429			

يتبين من الجدول (10) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير الجنس، وجاءت الفروق لصالح الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي لمعلمي العلوم الإناث(28.76) بينما كان الذكور (22.44).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير موقع المدرسة، وجاءت الفروق لصالح معلمي المدينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجة وعي معلمي العلوم في الريف (24.45)، بينما كان المتوسط الحسابي لدرجة وعي معلمي العلوم في المدينة (28.62).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير سنوات الخبرة التعليمية.

ثانياً: العقوبات القانونية في ضوء متغيرات الدراسة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة، والجدول (11) يبين ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرس

متغيرات الدراسة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكور	6.42	3.186	176
	اناث	7.44	3.151	254
موقع المدرسة	ريف	6.91	3.030	252
	مدينة	7.18	3.432	178
العقوبات القانونية	5سنوات فاقل	7.01	3.184	147
	6-10سنوات	6.85	3.427	188
	11فما فوق	7.38	2.733	95
	المجموع	7.02	3.201	430

يبين الجدول (11) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة، ولبيان دلالة الفروق

الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي والجدول (12) يبين النتائج.

الجدول (12)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة على درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	93.875	1	93.875	9.328	.002
موقع المدرسة	4.776	1	4.776	.475	.491
سنوات الخدمة	7.764	2	3.882	.386	.680
الخطأ	4277.244	425	10.064		
الكلي	4396.812	429			

يتبين من الجدول (12) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير الجنس، وجاءت الفروق لصالح الإناث، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمعلمي العلوم الذكور (6.42) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (7.44).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير موقع المدرسة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ثالثاً: العقوبات ككل في ضوء متغيرات الدراسة

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم حسب متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة

متغيرات الدراسة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكور	28.86	10.527	176
	اناث	36.20	11.691	254
موقع المدرسة	ريف	31.36	10.582	252
	مدينة	35.80	12.888	178
العقوبات القانونية	5سنوات فاقل	31.93	11.027	147
	6-10سنوات	32.74	11.390	188
	11فما فوق	36.06	13.249	95
	المجموع	33.20	11.784	430

يبين الجدول (13) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي والجدول (14) يبين النتائج.

الجدول (14)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة التعليمية وموقع المدرسة في درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية والتربوية معاً المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	4486.630	1	4486.630	36.634	.000
موقع المدرسة	1624.913	1	1624.913	13.268	.000
سنوات الخدمة	277.118	2	138.559	1.131	.324
الخطأ	52050.065	425	122.471		
الكلي	59570.198	429			

يتبين من الجدول (14) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير الجنس،وجاءت الفـــروق لصالح الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (28.86) بينما للإناث (36.20).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير موقع المدرسة، وجـــاءت الفروق لصالح معلمي المدينة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

العقوبات المزدوجة القانونية والتربوية

تم فرز السلوكيات التي تستوجب مساءلة قانونية وتربوية معاً، ويبين الجدول (15) العقوبات المزدوجة القانونية والتربوية للسلوكيات التي يقوم بها معلمو العلوم.

الجدول (15)

العقوبات المزدوجة القانونية والتربوية للسلوكيات التي يقوم بها معلمي العلوم

العقوبة التربوية	السلوك	العقوبة القانونية
الإنذار	استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه	الحبس مع غرامة مالية
تنبيه	هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب	الأشغال الشاقة المؤقتة
الإنذار	التحريض على أمن الدولة	الحبس
تنبيه	الطلب من الطلبة النوم قسراً في الحصة لإراحة نفسه	الغرامة
تنبيه	التهديد والوعيد للطلبة	الحبس
تنبيه	إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم	الحبس
الإنذار	استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه	الحبس مع غرامة مالية
الإنذار	عدم إعطاء حصة مدرسية	الغرامة
حسم	تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة	الحبس مع غرامة مالية
الإنذار	الذم والقدح والشتم لأولياء أمور الطلبة	الحبس مع غرامة مالية
حسم	لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة	الحبس مع غرامة مالية
الإنذار	البيع والشراء في وقت الحصة	الغرامة
حسم	التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين	الحبس
تنبيه	الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة	الحبس مع غرامة مالية

انذار	التهاون بلا سبب مشروع بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره	الغرامة
تنبيه	السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحاً	الحبس
تنبيه	ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت للشكوى ضد ممارساته	الحبس
تنبيه	الاختلاس واستثمار الوظيفة	الحبس
تنبيه	إحضار أطفالهم للحصص الصفية مما يؤثر على تعلم الطلبة	الغرامة
الإنذار	قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف	الغرامة
تنبيه	إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة	الغرامة
الإنذار	تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب	الحبس
الإنذار	تجاهل انجازات الطالب في العلوم واحتقارها	الغرامة
الإنذار	توظيف وسائل ورسومات مخلة باخلاق المجتمع	الحبس مع غرامة مالية
حجب الزيادة السنوية	التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية	الاشغال الشاقة المؤقتة
حسم	التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية	الحبس مع غرامة مالية
حسم	أخذ ممتلكات مادية من المدرسة أو الطلبة والاستيلاء عليها	الحبس مع غرامة مالية
حجب الزيادة السنوية	استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب	الاشغال الشاقة المؤقتة
حسم	إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم	الحبس مع غرامة مالية
حسم	التدخين أو الأكل بطريقة قرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف	الحبس مع غرامة مالية
حسم	معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطرقة محرجة لهم ولأسرهم	الحبس مع غرامة مالية
الإنذار	الصراخ الذي يؤثر على الطالب	الحبس مع غرامة مالية
الإنذار	الدخول بالأحزاب السياسية	الغرامة
الاستغناء عن الخدمة	ذم وقدح مقامات عليا	الحبس
الإنذار	المشاركة بالإضراب والاعتصام	الحبس مع غرامة مالية

يبين الجدول (15) أن هناك سلوكيات تستوجب المساءلة بشقيها القانون والتربوي، ولا يوجد لدى معلمي العلوم درجة وعي بأن هذه السلوكيات تستوجب العقوبة المزدوجة، وذلك بالاستناد إلى نتائج السؤال الثاني والثالث.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إضافة إلى اقتراح التوصيات بناءً على هذه النتائج، وتتمت عملية المناقشة حسب تسلسل أسئلة الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

كانت إجابة السؤال الأول المتعلق بالممارسات الشخصية التعليمية التي يقوم بها معلمو العلوم في مدارسهم ويعقبها مساءلة قانونية أو تربوية؛ فقد تبين وجود عدد هائل من السلوكيات التي تستوجب المساءلة القانونية والتربوية من وجهة نظر المختصين التربويين والقانونيين، إذ بلغت السلوكيات التي تستوجب المساءلة التربوية والقانونية (102) سلوكاً منها (35) سلوكاً يستلزم مساءلة قانونية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الصعيدي، 2004؛ 1998, Nonnemacher) في تعدد السلوكيات التي تستوجب المساءلة.

وهذا يدل على أن المدارس الأردنية تعج بالسلوكيات الشخصية والتعليمية المخالفة للأنظمة والتعليمات التربوية، وتخالف أيضاً مضامين قانون العقوبات الأردني، وتستوجب المساءلة بشقيها التربوي والقانوني، وتعزو الباحثة السبب الرئيسي إلى غياب واضح في ثقافة الوعي بالمساءلة التربوية والقانونية، حيث إن ثقافة الوعي لها جذور اجتماعية، وتربوية قديمة، حيث كان المعلم يفوض بصلاحيات واسعة بحق الطلبة من قبل أولياء الأمور، فيبادرون بقول "لك اللحم ولنا العظم"، "كسر وإحنا نجبس" ومن هذا المنطلق فإن المعلم أصبح غير مبالي بسلوكياته الخاطئة بما أعطي من صلاحيات من ولي أمر الطالب.

بالإضافة فإنّ لدور الإدارة والرقابة أهمية في الحد من السلوكيات الخاطئة، فالمعلم الذي لا توجد عنده رقابة ذاتية ولا رقابة إدارية رادعة ستكثر مخالفاته داخل البيئة المدرسية، كما يمكن

أن يكون للإدارة المدرسية دور فاعل في شيوع السلوكيات الخاطئة خاصة عندما تكون المساءلة تتم بصورة شكلية غير رادعة بحيث لا تناسب العقوبة والسلوكيات المخالفة، وإن تمت مساءلة مدير المدرسة للمعلم حول مخالفة معينة، فيتدخل من لهم علاقة من أصحاب الشأن والمعرفة الشخصية وتُحل بشكل ـ ودي في كثير من الأوقات ولا تتم مساءلة المعلم ويضيع حق الطالب ويمنح المعلم فرصة أخرى للتمادي على الطلبة واستغلال سلطتهم.

ويمكن تفسير تعدد السلوكيات التي تستوجب المساءلة القانونية والتربوية إلى تعرض بعض المعلمين في فترة ما من فترات العمل الوظيفي للانطفاء المهني، والذي ينعكس بالسلب على أدائه، وسلوكه، وشخصيته فيصبح غير مبال بأي نوع من العقوبة وأياً كانت شدّتها، بالإضافة إلى المقولة التي تتداول بين أغلب المعلمين في الميدان التربوي " من دخل بيت أبو سفيان فهو آمن" فالمعلم مدرك بجميع الأحوال أنه بوظيفته الحكومية آمن مهما صدر عنه من أخطاء، فلا يمكن فصله إلا بقرار من وزير التربية والتعليم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

كانت إجابة السؤال الثاني المتعلق بالعقوبات القانونية والتربوية المتعلقة بممارسات معلمي العلوم الشخصية والتعليمية في مدارسهم من وجهة نظر المختصين القانونيين والتربويين؛ أن هناك مدى مناسباً من العقوبات القانونية والتربوية الكفيلة بمعالجة السلوكيات الشخصية والتعليمية لمعلمي العلوم في بيئتهم المدرسية إذا ما تمّ تفعيلها بعدالة.

وقد تدرجت هذه العقوبات في المجال التربوي من (عقوبة التنبيه إلى الإنذار ثم الحسم، ثم حجب الزيادة السنوية، وأخيراً الاستغناء عن الخدمة)، كما تدرجت العقوبات في المجال القانوني من (الغرامة إلى الحبس إلى الحبس مع غرامة مالية ثم الأشغال الشاقة المؤقتة، وأخيراً عقوبة الإعدام).

وتعزو الباحثة تنوع العقوبة لتناسب السلوكيات والممارسات الخاطئة لدى معلمي العلوم في البيئة المدرسية بعدالة وإحقاق الحق وتعميمه، فالهدف من العقوبات معالجة السلوكيات الخاطئة ومنع تكررها، والتحقق من قيام المعلمين بالواجبات الموكلة إليهم.

وهذا يؤكد أهمية الإجراءات التأديبية في ضمان التزام المعلمين بتعليم الطلاب، وتوجيه طاقاتهم نحو تنشئة الطلبة ليكونوا قادة تربويين قادرين على مواجهة التحديات، ومواكبة التقدم العلمي والثورة العلمية الهائلة، فالتنوع في العقوبات التربوية يفرض الإصلاح التربوي، ويرفع مستوياته، وإنجازاته، ويحافظ على النظام وسير العملية التربوية داخل المؤسسات التربوية على أكمل وجه.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

كانت إجابة السؤال المتعلق درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية والقانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم؛ بأنه لا يوجد وعي عند معلمي بالعقوبات التربوية والقانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية وفقاً للمعيار المتبع في الدراسة. وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة ايبجلين (1986) في أنّ هناك قصوراً عاماً في درجة معرفة المعلمين بالقوانين. كما اتفقت مع نتائج دراسة سينجلتارى (Singletary,1996)، وبرنارد موسويلا (2008) ودراسة عويسي (2011) في وجود عدد قليل من المعلمين على معرفة بقانون التعليم.

وتعد هذه النتيجة مقلقة جداً في الميدان التربوي الأردني من وجهة نظر الباحثة، وهذا يدل على ضعف وعي المعلمين في وعيهم بالعقوبات الموجودة في القوانين والتشريعات التربوية، وقانون العقوبات الأردني، وقصوراً عاماً في المعرفة بقرارات المحكمة المؤثرة في

التعليم، وعدم تعميم المخالفات المسلكية للمعلمين على المدارس المعنية وغير المعنية له دور في غياب الوعي القانوني.

وتعزو الباحثة الأسباب الرئيسية إلى غياب التركيز على هذا المفهوم، وقلة ورش العمل الخاصة بذلك من قبل وزارة لتربية والتعليم ومديرياتها، حيث إن الوزارة يمكن أن تصدر تعميمات تخص نوعاً معيناً من السلوكيات الخاطئة كالتدخين مثلاً لكن تبقى محفوظة داخل سجلات المدرسة، والدليل على ذلك قلة أعداد الملتزمين بالتعميمات.

ويمكن تفسير النتيجة بعدم وجود تشريع محدد أو قانون لمخالفة المعلم حول سلوكياته الشخصية والتعليمية تلزمه الابتعاد عنها، ومن هنا فإنّ فشل المساءلة التربوية يؤدى إلى فشل في أداء المدارس لوظائفها الأمر الذي يؤدى بالمجتمع المحلي إلى اللجوء للمحكمة القانونية لمساءلة المعلم.

وترى الباحثة أن النقص في مستوى الإعداد التربوي للمعلمين له دور في ضعف وعيه بالعقوبات التربوية والقانونية، فلا يوجد في فترة الجامعة متطلب يوضح القضايا الخاصة بالمعلمين، وقلة البرامج المختلفة التي تنفذها الجهات المختصة في القضايا الخاصة بسلوكيات المعلمين داخل بيئتهم المدرسية، بالإضافة إلى أن الدورات الخاصة بالمعلمين الجدد تهتم بشكل أساس بطرق التدريس وتقويمها وتغفل جانبي المساءلة التربوية والقانونية للممارسات.

وقد بينت النتائج أيضاً وجود حد أدنى من الوعي في الفقرات التي تنص على التوالي "التغيب عن تكليف رسمي من الوزارة "، والتغيب عن الدوام الرسمي لعدة أيام متواصلة دون إذن مسبق و"عدم إعطاء حصة مدرسية "، وتعزو الباحثة أن السبب في ذلك تكرار السلوكيات هذه من قبل المعلمين، كما يمكن تفسير السبب في كون أن السلوكيات السابقة عقوبتها من الوزارة وهي واضحة ولمسها مختلف المعلمين وتناقلوها بينهم .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

كانت إجابة السؤال المتعلق بدرجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية والتربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم باختلاف جنسهم وخبرتهم التعليمية وموقع مدرستهم؛ أنه في مجال العقوبات التربوية فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث حول درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات التربوية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم، ووجود فروق ذات دلالة (α= 0.05) تعزى لمتغير موقع المدرسة على درجة وعي معلمي العلوم نحو المساءلة التربوية لصالح معلمي المدينة، وعدم وجود فرق ذات دلاله إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة حول وعي معلمي العلوم للمساءلة التربوية.

كما بينت النتائج في مجال العقوبات القانونية أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث حول درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات القانونية المتعلقة بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم، ولا يوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير موقع المدرسة وسنوات الخدمة حول وعي معلمي العلوم للمساءلة القانونية.

وأظهرت النتائج في مجالات العقوبات ككل وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث حول درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات ككل بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) تعزى لمتغير موقع المدرسة، وجاءت الفروق لصالح معلمي المدينة، وعدم وجود فرق ذات دلاله إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة حول وعي معلمي العلوم للمساءلة في مجال العقوبات ككل.

وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها (أخوا رشيدة، 2004؛ الحارث، 2005؛ العويسي، 2011) والتي أكدت جميعها أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع النتيجة التي توصل إليها (المحمود، 1999؛ الحارث، 2005؛ الدريني، 2000؛ الزعبي، 2003) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة نحو المساءلة.

وتختلف هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها (أخوا رشيدة، 2004) والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الخبرة الأكثر من عشر سنوات نحو المساءلة، كما تختلف أيضاً مع النتيجة التي توصل إليها (الزعبي، 2003) والتي وضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر متغير المنطقة في درجة تطبيق المساءلة.

ويمكن تفسير تفوق الإناث على الذكور في درجة وعيهم بالمساءلة القانونية والتربوية إلى التزام المعلمات بالقوانين والتشريعات التربوية مقارنة مع الذكور، في كون إحساس الأنثى بالخوف والخطر يفوق إحساس الرجل بطبيعتها، وفسيولوجية تركيب جسمها فهي حساسة بطبيعتها من صغائر الأمور ولا تحب التعرض للمساءلة والمحاسبة. فمن المثير للدهشة أن لديها خلايا بالمخ تفوق في أعدادها أربعة أضعاف تلك التي توجد في مخ الرجل والتي تتصل بكلا الجانبين الأيمن والأيسر فيه، وهذا يكسبها جانب وافر من الحيطة والحذر من ممارسة السلوكيات الخاطئة (Kolb & Whishaw, 2003; Kimura, 1992). بالإضافة إلى طبيعة الصفات الشخصية للذكور تختلف عنها عند الإناث في إبراز قوته ونفوذه مما يجعله عرضةً للمساءلة القانونية والتربوية أكثر من الإناث، والدليل على ذلك إحصائية مركز أمن شرطة المدينة التي تبين مساءلة الذكور في المحاكم التربوية على مدار الثلاث سنوات السابقة، وعدم تعرض الإناث لأي مساءلة داخل مركز أمن المدينة في مدينة اربد.

ويمكن الاستناد إلى تفسير هذه النتيجة أيضاً أنّ ذلك يعود إلى رضا الإناث عن عملهن أكثر من رضا الذكور، وإلى نظرة المجتمع الإيجابية لعمل المرأة في مهنة التعليم، مما جعلها تحظى باحترام وتقدير وثقة المجتمع، وقد يعود السبب أن المرأة قد تحقق ذاتها من خلال هذه المهنة، لأنها تتناسب وطبيعتها كأم مربية.

كما تبين من خلال تحليل نتائج الدراسة أنه توجود فروق ذات دلالة (α= 0.05) تعزى لمتغير موقع المدرسة على درجة وعي معلمي العلوم نحو المساءلة التربوية لصالح معلمي المدينة، وهذا يدل على أن لموقع المدرسة في المدينة طبيعة تختلف عن موقعها في الريف، ويبدو واضحاً أن هناك تركيزاً على مساءلة معلمي العلوم في المدن، وذلك ربما لكثرة الإشكاليات التي تحدث بين المعلمين والطلبة، إذ كلما زاد الازدحام السكاني برزت مشكلات تطال المعلمين والطلبة في المدارس. فتتأثر المساءلة بكثافة السكن، وتزداد في بعض الحالات نسبة المساءلة في الأماكن المكتظة بالسكان، عنها في تلك غير المكتظة بسبب الاختلاط المتزايدة وما يؤدي إليه من تصارع النفسيات والمصالح من جهة، ومن سرعة انتقال عدوى الجريمة من جهة أخرى (عبيد، 1981: ص170-171).

كما أن لنوعية الإجراءات المتبعة في كل منطقة دوراً في تعزيز الوعي القانوني، فقد يرجع إلى مدى تفعيل المنطقة حول تسليط الضوء على الممارسات الصحيحة، وحجم الدعم والاهتمام الذي يلقيه المسؤول، فقد يعمل المسؤول حملات توعية لبعض المساءلات التربوية في ضوء خبرته الميدانية والإدارية، فقد يستطيع أن يعقد دورات تثقيفية لتوعية المعلمين حول القوانين والتشريعات التربوية، لكن في حدود منطقته، وفي المناسبات المختلفة وغير المنتظمة، ولا تعمم إلى جميع المدارس.

كما تبين من خلال تحليل نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير موقع المدرسة لدرجة الوعي بالمساءلة القانونية، وتعزو الباحثة السبب الرئيسي على الإعلام في المحاكم المختصة حيث إنّ دورها مقتصر على رجال القانون من محامين وقضاة، كما أنّ القضايا المتعلقة بممارسات المعلمين سرية وتبقى طي الكتمان في أرشيف المحاكم.

وترى الباحثة أنه لا توجود أي علاقة واضحة تربط بين قضايا المعلمين في المدارس والمحاكم المختصة، أي لا توجود حلقة وصل بين وزارة التربية والقانون فكلٍ يعمل ضمن وزارته ولا علاقة بين كلتا الوزارتين. ومن هنا فمعلمي العلوم بشكل خاص والمعلمين بشكل عام لا يوجد لديهم وعي بالمساءلة القانونية وما يترتب عليها من عقوبات.

كما تبين من خلال تحليل نتائج الدراسة عدم وجود فرق ذات دلاله إحصائية حول وعي معلمي العلوم للمساءلة التربوية والقانونية تعزى لأثر سنوات الخدمة، فبالرغم من امتدادات خبرات المعلمين إلاّ أنّ ليس لديهم معرفة (جهل) وإلمام بالقوانين والأنظمة التربوية، وتعزو الباحثة السبب الرئيسي يمكن في وحدة القانون في مديرية التربية والتعليم من القيام بدور فعال في إرشاد وتثقيف المعلمين حول القضايا القانونية، حيث يكون مسؤول الرقابة والتفتيش في مديريات التربية على اطلاع بمساءلة المعلم قانونياً والنتيجة المترتبة عليها لكن لا يتم تعميمها وتبقى داخل ملف المعلم في أرشيف مديرية التربية، وهذا يعزز ما جاء في نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث الذي كشف عن عدم وجود وعي لدى معلمي العلوم بالمساءلة القانونية والتربوية.

كما تبين من خلال تحليل نتائج الدراسة وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) تعزى لمتغير الجنس حول درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات ككل بممارساتهم الشخصية والتعليمية في مدارسهم لصالح الإناث.

وتعزو الباحثة السبب الرئيسي لطبيعة الأنثى، فعندما تتعرض الأنثى لمشكلة تحلها عن طريق المناقشة والرغبة في مشاركة الغير معها في حلها، من أجل إيجاد أفضل الحلول ولتوطيد العلاقة على الجانب الآخر مع الشخص الذي يشاركها في الحل، فالمرأة تهتم أكثر بطريقة الحل وليس بالمشكلة في حد ذاتها أما الرجل لا يهمه العلاقات في إطار حل المشكلات، وما يرنو إليه من وراء الحل هو إظهار كفاءته في التعامل معها ويحاول إبراز قوته ونفوذه.

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى طبيعة التربية التي نشأت عليها الإناث، والتي تخضع دائماً للمتابعة والمساءلة، أو قد يكون بشعور الإناث بعدم تغيير نظرة المجتمع لهن وإقراره بدورهن الفاعل، قد يكون لهذه الأسباب دور لتعرض الذكور للمساءلة بنوعيها القانوني والتربوي بدرجة أكبر.

كما تبين من تحليل النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير موقع المدرسة، وجاءت الفروق لصالح معلمي المدينة حول درجة وعي معلمي العلوم بالعقوبات ككل.

وتعزو الباحثة السبب الرئيسي إلى أن سكان الريف أكثر تجانساً من سكان الحضر حيث تجدهم طبقة متشابهة (مزراعين) وأقرب إلى التشابه بعكس سكان الحضر غير المتجانسين، فالصبر وطول الاناة في فلاحة الأرض وزراعتها وريها وتعهدها بالرعاية وجني ثمارها، أعمال مضنية من جهة تتطلب وقتاً وانتظاراً، ولذا ترى المعلم في الريف صبوراً غير عجول مؤمناً بعامل الزمن، لا يعرف الطفرة ويسلم بضرورة أن تترك للغرس فسحة طويلة من الوقت لازمة في سبيل أن يكتمل نموها وأن تأتي بثمارها، وهو بذلك بمنأى عن الضجر والتبرم، فيلتزم بما يوكل إليه من مهام فهو في غنى عن إثارة مشاكل تستوجب مساءلة.

كما ويمكن تفسير ارتفاع نسبة المساءلة بشقيها القانوني والتربوي في المدينة عن نسبتها في الريف لإختلاف طبيعة الحياة في كل منها؛ فطبيعة الحياة في المدينة وتعقدها تضعف من الروابط الشخصية والاجتماعية بين سكانها، فتسيطر النزعة الفردية على علاقاتهم وتعاملهم كما تضعف الروابط حتى بين أفراد المؤسسة الواحدة مما يحمل العاملين فيها على خوض غمار الحياة العملية والخضوع لمؤثرات خارجية قوية، فهي تدفع المعلمين في مدارسهم إلى ممارسات كثيرة تستوجب المساءلة.

وتبين بعض الدراسات في المملكة الأردنية الهاشمية أن 78% من الجرائم التي وقعت في المملكة خلال العام 1995 كانت ضمن المدن في العاصمة عمان وأربد والزرقاء، أما بالنسبةإلى باقي المملكة كانت 22% فقط (أحمد، 2006)، مما يؤكد أنّ المدينة تعج أكثر بالسلوكات والممارسات الخاطئة عند المعلمين التي تستوجب المساءلة بشقيها.

الاستنتاجات

- غياب الوعي بشكل عام في القوانين والأنظمة التربوية، وقانون العقوبات الأردني، كما أن هناك خللاً مصاحباً في نصوص القانون نفسه، وبذلك فإن هناك جدلاً دائراً في الأوساط التربوية والمختصين يدور حول أيهما مصدر الخلل وجوهره هل هو الشخص أم نصوص القانون؟
- بالرغم من تدني مستوى الوعي لدى أفراد العينة إلاّ أنّ الإناث تفوقت على الذكور بنوعي المساءلة.
- عدم وجود حلقة وصل بين وزارة التربية والقانون فكل يعمل ضمن وزارته ولا علاقة بين كلا الوزارتين، على خلاف ما هو موجود في الدول الغربية.
- دور وزارة التربية والتعليم مقتصر على توفير الكوادر البشرية من المعلمين في المدارس متجاهلةً شخصية المعلم.
- قلة قليلة من الدراسات التي سلطت الضوء على مفهوم المساءلة بشقيه في إطار البيئة المدرسية مما أبقى مفهوم المساءلة يكتنفه الغموض والضبابية في أذهان الكثير ممن يعملون في مهنة التعليم.

التوصيات

- إصدار دليل إجرائي لقضايا المعلمين خاص بسلوكياتهم الشخصية والتعليمية التي وردت في الدراسة، بحيث يوضح هذا الدليل القضايا التي تخص المعلمين خاصةً السلوكيات التي تستوجب المساءلة القانونية أو التربوية والتي يمكن أن يقع بها المعلم وما يقابلها من عقوبات وإجراءات، وذلك في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها السؤال الأول.
- عمل آلية معينة لتوعية المعلمين بالدليل الإجرائي الذي سيتم إصداره، من خلال اشتراك الإعلام بكافة أنواعه وإشكاله ومن ثم تعميمه على جميع المديريات بقرار من وزارة التربية والتعليم، وذلك في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها السؤال الثالث.
- زيادة الوعي عند المعلمين من خلال برامج التنمية المهنية للمعلمين من حيث إعداد برنامج تدريبي للمعلمين الجدد، وبرامج مختلفة تنفذها الجهات المختصة خلال العام الدراسي من دورات، وورش عمل، وحلقات نقاش، ومادة تدريبية، وندوات، أما بالنسبة للتخصصات في الجامعة التي يتخرج منها الطالب كمعلم فيجب إدخال مقرر وعي قانوني يتضمن الدليل الإجرائي الموضح فيه السلوكيات المخالفة وعقوبتها قانونياً وتربوياً، كما يجب تعميم القضايا القانونية وعواقبها على المدارس لتستفيد منها المدارس وتستطيع تخطيها، وأن يُرفق بأي قانون إطار تفسيري بالأمثلة والشواهد ويجيب عن الكثير من الاستفسارات حتى يكون المعلم على معرفة واضحة بحيثيات التطبيق وذلك في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها السؤال الثالث والسؤال الرابع.
- تشجيع إجراء دراسات وبحوث حول زيادة درجة الوعي القانوني عند المعلمين بجميع محافظات المملكة، فيمكن عمل دراسة في نفس الموضوع تتعلق بالمساءلة الاجتماعية والدينية، وربط هذه السلوكيات بالعقوبات الدينية بالقران الكريم والسنة النبوية لإيجاد

رادع ديني حول ممارسات المعلم، كما يمكن عمل دراسات مكثفة من قبل المختصين حول التشريعات والقوانين الحالية، وقانون العقوبات الأردني ومحاولة تطويرها وتجديدها، ويمكن أيضاً عمل دراسة مقارنة بين القانون الكويتي والفرنسي والجزائري والأردني للتعديل على القوانين والأنظمة التربوية الاردنية وإصدار قانون خاص بالمعلم، وذلك في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في السؤال الثالث.

- إيجاد عقد قانوني بين الوزارة والمعلم يوضح فيه الواجبات والحقوق، ويوضح الممارسات الخاطئة من خلال الدليل وتفعيله بصورة جدية، بحيث يساءل المعلم ويحاسب ويفصل من الخدمة إذا تكررت سلوكيات، وذلك في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في السؤال الثاني.

- ضرورة إصدار تشريع خاص للمعلمين مفصول عن ديوان الخدمة المدنية لأن المعلم له حقوق وعليه واجبات تختلف عن أي مواطن للاحتكام إليها عند الحاجة تحفظ كرامة كل من المعلم والطالب، وذلك في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في السؤال الثاني.

- التعاون بين التربويين والمشرعين والموظفين في الأقسام التربوية، وضرورة تطوير نظام مساءلة للموظفين وذلك في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في السؤال الرابع.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

أحمد، عبد الرحمن. (2006). **دروس في علم الاجرام**. عمان: دار وائل للنشر.

أخوا رشيدة، عالية. (2006). **المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية**. عمـــان: دار ومكتبـــة الحامد.

الاغا، نعمت. (2012). **المساءلة وضرورة تفعيلها بالنظام التربوي.جريدة الحزب الـــشيوعي العراقـــــــي. 31 أذار** http://www.iraqicp.com/madarat/22051-2012-08-06-10-45-43.htm

بتراكيون، رالف. (2000). التحليل المنطقي للمساءلة من اجل الأداء في إصلاح الخدمة العامة. **المجلة الدولية للعلوم الإدارية**، 5(40).

بدر، أسامة. (1999). **النظرية العامة لمسؤولية المعلم المدنية في مبادئها القانونية وأوجهـــه العملية**. مصر: دار الكتب.

البطاح، أحمد. (٢٠٠٦). **قضايا معاصرة في الإدارة التربوية**. عمان: دار الشروق للنشر.

البنداري، عبد الوهاب. (1990). **العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العـــام وذوي الكادرات الخاصة**. السعودية: دار الفكر العربي.

البوشواري، محمد. (2008). **المسؤولية المدنية**. جامعة إبن زهر، أكـــادير، الطبعة الثانيـــة، مطبعة اشرف تاسيلا اكادير، الايداع القانوني: 230/2008

البيه، محسن. (1991). **المسؤولية المدنية للمعلم: دراسة مقارنة**. مصر: مكتبة الجلاء الجديدة المنصورة.

توق، محي الدين. (1997). المساءلة الادارية والديمقراطية. **ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي الاول للجمعية التربيوية الأردنية، عمان، الأردن.**

جبريل، نائل. (1999). **محاسبة المسؤوليين في الشركات العامة الصناعية الإدارية.** دراسة ميدانية، رسالة ماجستير في المحاسبة، جامعة آل البيت، الأردن.

الجغبير، عبد الإله. (1993). **درجة فهم مديري الأقسام في وزارة التربية والتعليم للمناخ الديمقراطي ولمبدأ المساءلة واثر ذلك في سلوكهم الإداري.** رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الجهني، محمد. (2012). بعد التقويم التربوي الشامل هل من مساءلة تربوية؟ **مجلة المعرفة، www.almarefah.com/print.php?id=1755.**

جويني، دينا. (2012). خصم الرواتب والنقل للمديرين والمعلمين بالمدارس الضعيفة. **جريدة الاتحاد،** http://www.alittihad.ae/details.php?id=104983&y=2012&article=full

الحارس، أسامة. (2004). **المحاسبة الإدارية.** عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

حجاز، محمد. (2000). **المحاسبة الحكومية والإدارة العامة.** عمان، المكتبة الوطنية.

الحسن، مي. (2010). **درجتا المساءلة والفاعلية الإدارية التربوية والعلاقة بينهما لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين في مديريات التربية والتعليم.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الدريني، لبنى. (2001). **اتجاهات مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة نحو المساءلة في الإدارة التربوية.** الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الدسوقي، إبراهيم. (2006). **نظرية القانون: دراسة لأصول القانون ومبادئه العامة**. جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي.

دويري، أحمد. (2002). **المساءلة في الإدارة العامة في الأردن: دراسة ميدانية تحليلية من وجهة نظر المديرين في وزارة التنمية الإدارية وأجهزة الرقابة المركزية**. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن

الراسبي، زهرة. (2006). **تطوير أنموذج لمساءلة الأداء في النظام التربوي لسلطنة عُمان**. الجامعة الأردنية، عمان.

رويتر، القاهرة. (2012). حبس معلمة مصرية-قصت شعر تلميذتين رفضتا التحجب. **جريدة القدس العربي**، http://www.alqudsalarabi.info/index.asp?fname=onlineC2012-11-06-18-42-34.htm

الساعدي، جليل. (2004). **مسؤولية المعلم المدنية: دراسة مقارنة**. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الشتيوي، سعد. (2008). **المساءلة التأديبية للموظف العام**. مصر: دار الجامعة الجديدة.

شوكات، حيدر. (2011). **الممارسة المهنية اليومية للمدرس بين الحياد والاستقطاب**. تم الرجوع إليه بتاريخ 2011/10/27 على الموقع الإلكتروني:

http://education.umn.edu / NCEO /onlinepubs / Framework.htm1

صعيدي، سلمى. (2004). **التربية القانونية للمعلمين**. القاهرة: دار فرحة للنشر والتوزيع.

طبرة، حسن. (2008). المعرفة القانونية ودورها في تقويم سلوك الموظفين. **جريدة الإتحاد**، June 15 دولة الامارات العربية المتحدة

http://www.alitthad.com/paper.php?name=News&file=article&sid=39490

الطويل، هاني. (1999). **الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق**. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الطويل، هاني. (2000). العولمة والنظام التربوي. **ورقة عمل مقدمة لندوة العولمة ومستقبل النظام التربوي في الأردن**، عمان، الأردن.

عبد الرحيم، سامح جميل، وفتحي كامل زيادة. (1998). الثقافة القانونية للمعلم. **مجلة البحث التربية وعلم النفس**، (12)2. ص106-62.

عبد السلام، عبد السلام. (1992). تطوير برنامج إعداد موجّهي العلوم بمراحل التعليم العام في ضوء أدوارهم وحاجاتهم المهنية. **المؤتمر الثاني عشر، السياسة التعليمية في الوطن العربي**، المجلد الثاني، رابطة التربية الحديثة بالاشتراك مع كلية التربية، جامعة المنصورة،7-9 يوليو، ص 977-998.

عبد القادر، فاطمة، وسهير حوالة. (1995). الثقافة القانونية للمواطن المصري في عالم سريع التغير. **مجلة العلوم التربوية**، 1(2)، ص 93-70.

عبيد، رؤوف. (1981). **أصول على الاجرام والعقاب**. القاهرة: مطبعة الاستقلال الكبرى، الطبعة الخامسة.

العريبي، عبد الحليم (2012). دفاتر أخبار ومستجدات التربية الوطنية. **موقع الأحداث المغربية** ،http://www.dafatir.net/vb/showthread.php?t=130503

علي، جابر محجوب. (1998). قواعد أخلاقيات المهنة: مفهومها، أساس إلزامها ونطاقه. **مجلة الحقوق**، الكويت: مجلس النشر العلمي، 2، (22).

عليان، أمل. (2008). مدى التزام لموظف بقواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات المهنة، **جريدة الرياض**، العدد(262475)، بتاريخ 2007\7\6.

عمران، محمد. (1999). الاحترافية في المدارس الفلسطينية. **الإصلاح التربوي فلسطين رؤى وآفاق.** وقائع اليوم الدراسي منشورات مشروع الإعلام والتنسيق التربوي، رام الله – فلسطين. ص 27-33.

العويسي، رجب. (2011). **الوعي القانوني للمعلمين.** العين- دولة الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

الغنيم، **محمد.** (2012). محاكمة معلم غرّر بطلابه ودرّبهم على السلاح في رحلات بريّة. جريدة الرياض، **http://www.alriyadh.com/2012/04/11/article726339.html**

كاظم، حمد، وفتحي عبد المقصود. (1996). إعداد معلم العلوم لمراحل التعليم العام وفق الساعات المعتمدة. **المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته**، القاهرة، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم.

كحالة، جبرائيل، وحنان، رضوان (٢٠٠٢). **المحاسبة الإدارية- مدخل محاسبة المسئولية وتقييم الأداء**، عمان: الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع.

الكيلاني، عبد الله. (1997). المساءلة في الأردن: محاولة لتطوير نظام مساءلة في النظام التربوي في الأردن. **ورقة مقدمة للمؤتمر التربوي الأول للجمعية التربوية الأردنية بعنوان "المساءلة في التربية"**، عمان، الاردن 1997/4/15م.

اللوزي، مرسي (2002). الاتصالات الإدارية في المؤسسات الحكومية الأردنية: دراسة تحليلية ميدانية. **أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الاجتماعية والإدارية**،15(4)، 22، 25.

محمد، احمد (2007). **المسؤولية المدنية للمعلم**: دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، الإسكندرية: دار الفكر العربي.

محمود، عبد الله (1995). **مسؤوليات المعلم من منظور التربية الإسلامية**. المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف، كلية المعلمين بالمدينة المنورة.

نصر، محمد (1999). تطوير إعداد معلم العلوم وتدريبه باستخدام بعض المداخل **الحديثة للتعليم والتعلم "رؤية مستقبلية"، المؤتمر العلمي الثالث للجمعية المصرية للتربية العلمية**، الإسماعيلية، 25-28يوليو، 1999م، ص697- 731.

وزارة التربية والتعليم (1988). **المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي**. الأردن، رسالة المعلم ع3، 4، 29 (3)، 15-22.

وزارة التربية والتعليم (2002). **منتدى التعليم في أردن المستقبل**. عمان، الأردن، (55)، 34.

وزارة التربية والتعليم (2007). **إدارة الجودة الشاملة**. عمان، الأردن، (34)، 22.

وزارة التربية والتعليم (2007). **مجموعة القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية والعامة في الأردن**. الاردن، عمان.

Abegglen, W. P. (1986). **Knowledge of United states Super McCourt decision affecting education held by selected Tennessee Pubic school personnel.**

Ataphia, D., (2011). An Assessment of Accountability among Teachers in Secondary Schools in Delta State. **African Journal of Social Sciences,** 1(1), pp 115-125

Bounds, H, M. (2000). **Mississippi educators' and prospective educators' knowledge of school law as it relates to selected components of student rights and tort liability**. Ph.D, the University of Mississippi, 2000, 111pages, AAT9988737E.

Bovens Mark, (2003). **Public Accountability,** From www.usg.uu.nl/organizatie/medewerkers/m.bovens,Retrieved19/4/201.

Gorman, W. (1998). A study of the Impact of Accountability in teacher efficiency .Dissertation abstract international.A58\09,P.3423.

Hammond, L, D. (1991). "Accountability Mechanisms in Big City School Systems" www.ericdigests.org 19.4.2005

Hammond, L, D. (1999). **Developing Professional Model of Accountability for our School.** New York: Stanford University.

Helem, M. (2000). Accountability in Education A primer for school leaders. Hawaii school leadership Academy, **pacific Resource for Educational and learning** .6 (1), 54-78.

Howard, T.l. (1999). Qualitative study: teachers perception of north Carolina's **Accountability, basics and control plane, north** Carolina **state** University. Pro Quest-dissertation abstracts, degree: PHD, pp:110

Kimura, D. (1992). Sex differences in the brain. **Scientific American,**

267, 118–125.

Klatt, M,. (2002). **Frequently Asked Questions.** From: www.murphyklatt.com/fags.html. Retrieved 28/2/2002

Kolb, B., & Whishaw, I. (2003). **Fundamentals of human neuropsychology (5th edition).** New York: Freeman-Worth.

Levy, A.,J. (1998). **Educational** Accountability in Ontario: where do we stand? University of Guelph (Canada), pro Quest Dissertation Abstract, Degree: MA.pp:117

Moswela, B. (2008). Knowledge of educational law: an imperative to the teacher's practice, INT. j. **lifelong education.** 27 (1), 93–105

National Center for Research in Vocational / Education (NCRVE) "The Nature of Accountability In Education 2001". file: //A: NCRVE % MDS – 29% 20-% 1202.

Nonnemacher, M.(1998).Statutory basis for standards of practice in cases of educational malpractice, University of Florida, **Pro Quest Dissertation Abstract,** Degree: PHD PP:252

Organization. Bureau for Development Policy, United Nations

Reeves, D. B.(2004). **Accountability in action_ablue print learning organizations** .US: Advanced learning pres

Reglin, G.L.(1990). Worried about Litigation? Test yore knowledge of school law. **The Executive Educator**, 12(3), 21-22

Roger, L& Burrit, S. (1997). Accountability for Environmental Performance of the Australian Commonwealth Public Sector. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**. Vol. 10. No.

Singletary, I. (1996), **South Carolina superintendents' and secondary educators' knowledge of school law as it relates to selected areas of student rights**, Ed. D., South Carolina State, University, (119) pages; AAT 9806690.

Smith, Roger.(1995). **Successful School Management.** New York: Cassen.

Swaine, D. (2002). "Will Accountability Standards Improve Publi Schools? Accountability and Education Reform "New England Fiscts **http://www.bos.frb.org /economic / neff 23 / neff 23 ht**

United Nations Development Programme .(2006). **Institutional Reform**

Wagner, Ph. (2006), **Perceptions of the legal literacy of educators and the implications for teacher preparation programs,** Ph.D., Kent State University, AAT 3227423

Wolf, A. (2000) Accountability in Public Administration: **General Conference Report, UK, 12. 15 July 1999.**



الملاحق

الملحق (1)

المواد في الفصل السادس عشر المتعلقة بالإجراءات والعقوبات التأديبية

المادة ١٣٧ : للجنة المركزية للبعثات والدورات بعد موافقة الدائرة التي كان الموظف قد أوفد منها إلى بعثة أو دورة أن تنقل التزامه بالخدمة إلى دائرة أخرى وفي جميع هذه الحالات تبقى الأحكام والشروط النظامية والتعاقدية التي كان الموظف قد أوفد بموجبها سارية المفعول ويكون ملتزماً بها هو وكفيله.

المادة ١٣٨ :

أ - لا يجوز قبول استقالة الموظف الملتزم بالخدمة بسبب إيفاده في بعثة أو دورة قبل إتمام الخدمة التي التزم بها بموجب هذا النظام والشروط الواردة في عقد إيفاده.

ب - يكون الموظف وكفيله ملزمين بدفع المبالغ التي أنفقت عليه أثناء وجوده في البعثة أو الدورة في أي من الحالات التالية:-

١ - إذا انتهت أو انهيت خدمة الموظف في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (١٣٩) من هذا النظام.

٢ - إذا أحال نفسه على التقاعد لإتمامه مدة الخدمة التي تسمح بذلك أو لتوافر الاسباب التي تمنحه ذلك الحق أو أحيل على التقاعد أو الاستيداع بناء على طلبة.

ج - إذا خالف أي حكم من أحكام هذا النظام أو أخل بأي شرط من شروط العقد التي أوفد بموجبها ورأت اللجنة المركزية للبعثات والدورات في تلك المخالفة أو ذلك الإخلال ما يبرر إلزام الموظف وكفيله بتلك النفقات.

المادة ١٣٩ : يعفى الموفد وكفيله من دفع المبالغ التي أنفقت عليه أثناء وجوده في البعثة أو الدورة أو البرنامج التدريبي من الالتزام بالخدمة وذلك في أي من الحالات التالية:-

أ - الوفاة أثناء وجوده في البعثة أو الدورة أو بعد انتهاء مدة البعثة أو الدورة والتحاقه بوظيفته وفقاً لأحكام هذا النظام.

ب - الانقطاع عن البعثة أو الدورة بسبب إصابته بعاهة أو مرض مقعد أو مزمن يحول دون استمراره في البعثة أو الدورة أو الالتحاق بوظيفته أو الاستمرار فيها أو إذا انتهت خدمته بسبب المرض على أن تؤيد هذه الحالات بتقرير من اللجنة الطبية المختصة.

ج - إذا انتهت خدمة الموظف بسبب إكماله السن القانونية:

د - إذا انتهت خدمته بالتسريح وفقاً لأحكام هذا النظام.

الفصل السادس عشر
الإجراءات والعقوبات التأديبية

المادة ١٤٠ : تهدف الإجراءات والعقوبات التأديبية إلى ضمان حسن سير العمل في الدائرة

وتعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل ورفع كفاءة الأداء وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلاً، ولتحقيق هذه الغاية يجب مراعاة ما يلي:-

أ - توفير الضمانات التالية للموظف قبل إيقاع أي عقوبة عليه:-

١ - إعلام الموظف، خطياً بما هو منسوب إليه، بحيث يتضمن المخالفة المرتكبة والتهم الموجهة إليه.

٢ - التجرد من قبل رؤساء وأعضاء لجان التحقيق أو المجلس التأديبي المشكل أي منهما بمقتضى أحكام هذا النظام من أي اعتبارات شخصية أو التنحي في الحالات التي يوجد فيها صلة قرابة من شأنها التأثير على مجريات التحقيق أو إيقاع العقوبة. كما لا يجوز لأي شخص اشترك في مرحلة التحقيق أو الاتهام أو الشهادة الاشتراك في النظر في إيقاع عقوبة أو الحكم فيها.

٣ - عدم جواز إيقاع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (١٤١) من هذا النظام على المخالفة المسلكية الواحدة التي يرتكبها الموظف.

٤ - التناسب بين العقوبة المتخذة وطبيعة المخالفة المرتكبة وعدم المغالاة أو التساهل في الإجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف.

٥ - تسبيب القرار التأديبي الذي تم اتخاذه من المرجع المختص باتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية.

ب - دراسة أسباب المخالفات المرتكبة وأنواعها والتركيز على توعية الموظفين، ووضع الاليات المناسبة لضمان عدم تكرارها مستقبلاً.

المادة ١٤١ :

أ - إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها، أو أقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به، أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه، فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية:-

١ - التنبيه.

٢ - الإنذار.

٣ - الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر.

٤ - حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة.

٥ – حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين.

٦ – الاستغناء عن الخدمة.

٧ – العزل.

ب – إذا ارتكب الموظف مخالفة مسلكية تستوجب إيقاع عقوبة الحسم من الراتب الشهري الأساسي وكانت هذه العقوبة قد فرضت عليه سابقاً لمدة سبعة أيام مجتمعة أو متفرقة وفي الشهر نفسه فتنفذ العقوبة على المخالفة المرتكبةفي الشهر الذي يلي الشهر الذي ارتكب فيه المخالفة.

ج – إذا ارتكب الموظف مخالفة مسلكية تستوجب إيقاع عقوبة تأديبية عليه وكانت العقوبة المراد إيقاعها بحقه قد فرضت عليه سابقاً لمرتين متتاليتين للمخالفة نفسها فتتخذ بحقه العقوبة التي تليها مباشرة وفقاً للتدرج الوارد في الفقرة (أ) من هذه المادة.

المادة ١٤٢ : توقع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (١٤١) من هذا النظام على المخالفة المسلكية التي يرتكبها الموظف من الفئات الأولى والثانية والثالثة وفقاً للصلاحيات التالية:-

أ – بقرار من الرئيس المباشر إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز الإنذار.

ب – بقرار من المدير إذا كانت العقوبة التأديبية لا تتجاوز الحسم من الراتب.

ج – بقرار من الأمين العام إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة سنة.

د – بقرار من الوزير إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين.

المادة ١٤٣ : توقع على الموظف بقرار من الأمين العام إحدى العقوبات الواردة في البنود من (١ – ٥) من الفقرة (أ) من المادة (١٤١) من هذا النظام إذا تغيب عن عمله دون إجازة قانونية أو عذر مشروع، بالإضافة إلى حرمانه من راتبه وعلاواته عن مدة غيابه وفقاً لأحكام المادة (٢٢) من هذا النظام.

المادة ١٤٤ : إذا تبين لأي من الجهات المنصوص عليها في المادة (١٤٢) من هذا النظام أن العقوبة التأديبية المناسبة أو الواجب إيقاعها على المخالفة التي ارتكبها الموظف تزيد على العقوبة التي تمتلك صلاحية إيقاعها، فيترتب عليها رفعها مع بيان رأيها فيها إلى الجهة الأعلى حسب التسلسل الإداري التي تملك صلاحية إيقاع العقوبة الأشد أو لإحالة الموظف إلى المجلس التأديبي إذا رأت ذلك ضرورياً وفقاً لأحكام هذا النظام.

المادة ١٤٥ :

أ - ١- لا يجوز لأي من الجهات المنصوص عليها في المادة (١٤٢) من هذا النظام إيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في البنود من (١ – ٥) من الفقرة (أ) من المادة (١٤١) من هذا النظام على المخالفة التي يرتكبها الموظف إلا بعد استجوابه، ويجوز تشكيل لجنة، لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة بمن فيهم الرئيس، تتولى التحقيق في المخالفة التي ارتكبها الموظف قبل إصدار قرار بشأنها.

٢ – لا يجوز إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي إلا بعد تشكيل لجنة تحقيق وفقا لأحكام البند (١) من هذه الفقرة للتحقيق في المخالفة التي ارتكبها هذا الموظف.

ب - يراعى لدى إجراء التحقيق ما يلي:-

١ – اطلاع الموظف المحال إلى التحقيق على جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى التي يتم التحقيق معه بشأنها، والسماح له بتقديم دفوعه واعتراضاته كتابة أو شفاهة ومناقشة الشهود المطلوبين فيها واستدعاء أي شخص للشهادة، كما يسمح له بضم أي وثائق أو تقارير أخرى ذات علاقة إلى ملف التحقيق، ويشترط أن لا تسمع أقوال أي شاهد إلا بعد أداء القسم القانوني.

٢ – أن تكون إجراءات التحقيق موثقة ومثبته في محاضر وموقعة من الموظف وأعضاء لجنة التحقيق والشهود حسب مقتضى الحال.

٣ – مراعاة الموضوعية والحياد والنزاهة للوصول إلى الحقيقة.

ج - يراعى عند تشكيل لجنة التحقيق المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة أن يكون رئيسها وأعضاؤها بدرجة أو راتب أعلى من درجة أو راتب الموظف المحال إلى التحقيق أو مساوياً لهما، ويجوز عند الضرورة الاكتفاء بأن يكون رئيس اللجنة بدرجة أو راتب أعلى من درجة أو راتب الموظف المحال إلى التحقيق.

د - تقدم لجنة التحقيق تقريراً مفصلاً بما توصلت إليه من نتائج وتوصيات للجهة التي كلفتها بالتحقيق ولهذه الجهة اتخاذ القرار الذي تراه مناسباً.

المادة ١٤٦ :

أ - يؤلف مجلس تأديبي لاتخاذ الإجراءات التأديبية بحق موظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة برئاسة أمين عام وزارة العدل وعضوية كل من :-

١ – أمين عام الديوان.

٢ – مستشار في ديوان التشريع والرأي يسميه رئيس ديوان التشريع والرأي.

ب - يجتمع المجلس التأديبي بدعوة من رئيسه، ويكون اجتماعه قانونياً بحضور جميع الأعضاء ويتخذ قراراته بأكثرية أصوات الحاضرين على الأقل على أن يبين المخالف

أسباب مخالفته خطياً ويلحقها بقرار الأكثرية.

ج – لرئيس المجلس التأديبي تسمية أحد موظفي وزارة العدل أميناً لسر المجلس يتولى إعداد جدول أعماله ومحاضر اجتماعاته والتبليغ وتوثيق القرارات وأي أعمال أخرى يكلفه بها رئيس المجلس التأديبي.

د – يطبق على كل من رئيس وأعضاء المجلس التأديبي أحكام رد القضاة المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المعمول به، وعند انطباق هذه الحال على رئيس المجلس التأديبي يحل مكانه لهذه الغاية رئيس الديوان.

هـ – يختص المجلس التأديبي بالنظر في المخالفة المسلكية التي يرتكبها الموظف وفقاً للصلاحية المخولة له بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة، وله إيقاع أي من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (١٤١) من هذا النظام وذلك حسب تقديره للعقوبة المناسبة للمخالفة التي ارتكبها الموظف.

المادة ١٤٧ :

أ – تحال الدعوى التأديبية بحق الموظف إلى المجلس التأديبي بقرار من الوزير مرفقة بما يلي:–

١ – لائحة تتضمن وقائع وتفاصيل المخالفة أو المخالفات المسلكية المسندة للموظف.

٢ – محضر التحقيق الذي أجري حول تلك المخالفة أو المخالفات.

٣ – البيانات الخطية أو المادية في الدعوى.

٤ – أي وثائق أخرى يرى الوزير تقديمها للمجلس التأديبي.

ب – تقدم الأوراق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على خمس نسخ على أن يتولى أمين سر المجلس التأديبي خلال مدة لا تزيد على أسبوعين من تاريخ استلامها تزويد كل عضو بنسخة من هذه الأوراق ودعوة الموظف بالطريقة التي يراها مناسبة لاستلام نسخته وتبليغه بموعد الجلسة.

المادة ١٤٨ :

أ – إذا تبين أن المخالفة التي أُسندت للموظف تنطوي على جريمة جزائية، فيترتب إيقاف الإجراءات التأديبية، وإحالة الموظف ومحاضر التحقيق الذي أجري معه والأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص أو إلى المحكمة المختصة، ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت ضده.

ب - تتم إحالة الموظف إلى المدعي العام أو المحكمة المختصة بقرار من الوزير أو من المجلس التأديبي المختص إذا كان الموظف محالاً إليه.

ج - لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته عما أسند إليه أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه أو إحالته إلى المجلس التأديبي.

د - إذا كان الحكم القضائي القطعي الصادر بحق الموظف في الشكوى أو الدعوى الجزائية لا يؤدي إلى عزل الموظف ورأى الوزير إحالته إلى المجلس التأديبي فيستمر نفاذ قرار إيقافه عن العمل ويحال وفقاً لأحكام هذا النظام.

المادة ١٤٩ :

أ - يوقف الموظف عن العمل بقرار من الوزير في الحالات التالية:-

١ - إذا تمت إحالته من دائرته إلى المجلس التأديبي أو المدعي العام أو المحكمة لارتكابه مخالفة مسلكية أو جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو بواجبات الوظيفة.

٢ - إذا تمت إحالته من المدعي العام إلى المحكمة لارتكابه أي جناية أو جنحة مخلة بالشرف.

ب - يتقاضى الموظف خلال مدة توقيفه عن العمل ما نسبته (٥٠٪) من مجموع راتبه وعلاواته عن الستة أشهر الأولى من تاريخ إيقافه وإذا زادت مدة الإيقاف على ذلك فيتقاضى ما نسبته (٢٥٪) من مجموع راتبه وعلاواته ولا يجوز قبول استقالة الموظف أو إحالته على التقاعد أو الاستيداع قبل صدور القرار النهائي أو القطعي في الدعوى التأديبية أو القضائية المقامة عليه.

المادة ١٥٠ :

أ - يباشر المجلس التأديبي النظر في أي دعوى تأديبية تحال إليه وجاهياً خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً بعد المدة المحددة في الفقرة (ب) من المادة (١٤٧) من هذا النظام بحضور الموظف المحال له، وتكون إجراءاته في النظر في الدعوى سرية، وللموظف المحال إلى المجلس التأديبي أن يوكل محامياً لتمثيله في الدعوى والدفاع عنه، على أن يحضر جلسات المحاكمة التأديبية مع محاميه.

ب - إذا لم يحضر الموظف المحال أمام المجلس التأديبي بعد تبليغه أصولاً أي جلسة من جلسات المحاكمة، فتجري محاكمته بصورة غيابية، ويسمح له بحضور المحاكمة بعد ذلك إذا قدم عذراً لتغيبه يقبل به المجلس، أما إذا لم يحضر أي جلسة من جلسات المحاكمة فينظر المجلس في الدعوى تدقيقاً ويصدر قراره النهائي فيها.

ج - لرئيس الملجس التأديبي ان يطلب من السلطات المختصة منع الموظف المحال إلى المجلس التأديبي من مغادرة المملكة إلى حين انتهاء الدعوى المقامة عليه وصدور القرار النهائي فيها.

د - تكون قرارات المجلس التأديبي النهائية غير قابلة للطعن إدارياً.

المادة ١٥١ :

أ - على المجلس التأديبي عند النظر في أي دعوى تأديبية أُحيلت إليه أن يتيح لكل من الطرفين فيها تقديم بيناته الخطية والشخصية سواء كانت قد قدمت أثناء التحقيق في المخالفة أو لم تقدم من قبل على الإطلاق، وأن يستدعي الشهود الذين يطلبهم لسماع أقوالهم وإعطاء الطرف الآخر الحق في مناقشتها ودفعها ببيّنات مماثلة، وعرض وجهة نظره في الدعوى أو في أي إجراء من إجراءاتها، ويشترط في ذلك أن لا تسمع أي شهادة فيها إلا بعد القسم القانوني.

ب - للمجلس التأديبي أثناء النظر في أي دعوى تأديبية أن يستدعي أي شخص لسماع شهادته فيها، وأن يطلب من أي دائرة أن تقدم إليه أي وثائق أو أوراق لديها إذا كانت ذات علاقة مباشرة بالمخالفة التي يُنظر فيها وأن يجري بكامل هيئته أي تحقيق يراه مناسباً بشأنها، أو أن يعهد إلى أحد أعضائه أو من يراه مناسباً للقيام بذلك.

المادة ١٥٢ :

أ - على المجلس التأديبي أن يصدر قراره النهائي في أي دعوى تأديبية أُحيلت إليه خلال مدة لا تزيد على تسعين يوماً من تاريخ عقد أول جلسة لهذه الغاية، متضمناً الأسباب والعلل التي بني عليها مستخلصة من البيّنات المقدمة في الدعوى ومستندة إلى الأحكام القانونية والنظامية المعمول بها، وأن يبين في قراره النهائي الظروف الطارئة التي اضطرته إلى التأخر في الفصل في أي دعوى إذا كان قد أصدر قراره فيها بعد انقضاء تلك المدة.

ب - يُتلى القرار النهائي للمجلس التأديبي ويفهم بصورة وجاهية للموظف، أما إذا صدر القرار بصورة غيابية فيتم تبليغه للموظف بالوسائل المتاحة.

ج - يُبلغ القرار النهائي الذي يصدره المجلس التأديبي في أي دعوى تأديبية للوزير المختص ورئيس الديوان.

المادة ١٥٣ :

أ - لا يُعتد لأي غاية من الغايات المقصودة بهذا النظام بأي عقوبة تأديبية فرضت على الموظف وتم تنفيذها بحقه، ومضى عليها المدد التالية:-

١ - ستة أشهر إذا كانت العقوبة التنبيه.

٢ - سنة إذا كانت العقوبة الإنذار.

٣ - سنتان إذا كانت العقوبة الحسم من الراتب.

٤ – ثلاث سنوات إذا كانت العقوبة حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة أو لمدة سنتين.

ب – تعتبر العقوبات التأديبية المتخذة بحق الموظف ملغاة حكماً ضمن المدد المبينة في الفقرة (أ) من هذه المادة إذا لم يتخذ بحقه أي عقوبة أخرى على أي مخالفة مسلكية.

المادة ١٥٤ : تتم مساءلة الموظف المعار أو المجاز أو المكلف عن الأخطاء والمخالفات الإدارية التي ارتكبها قبل إعارته أو إجازته أو تكليفه وفقاً لأحكام هذا النظام وذلك أثناء تلك المدة أو بعد انتهائها حسب مقتضى الحال.

المادة ١٥٥ :

أ – إذا صدر القرار النهائي للمجلس التأديبي أو الحكم القضائي القطعي بتبرئة الموظف المحال إلى أي من هاتين الجهتين من المخالفة المسلكية أو الجريمة التي أسندت إليه حسب مقتضى الحال أو الحكم بعدم مسؤوليته عما أُسند إليه أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام، فيستحق راتبه كاملاً مع العلاوات عن المدة التي أوقف خلالها عن العمل.

ب – إذا أسفرت محاكمة الموظف أمام أي من الجهتين المنصوص عليهما في الفقرة (أ) من هذه المادة، عن إدانته وإيقاع عقوبة تأديبية عليه بموجب أحكام هذا النظام غير عقوبة الاستغناء عن الخدمة أو العزل من الوظيفة فيستحق راتبه وعلاواته عن المدة التي أوقف خلالها عن العمل إذا كانت لا تزيد على ستة أشهر، أما إذا زادت على ستة أشهر فيستحق نصف راتبه مع نصف علاواته عن المدة الزائدة على الأشهر الستة.

المادة ١٥٦ : لا يستحق الموظف الذي صدر القرار بالاستغناء عن خدمته أو عزله من الوظيفة أي جزء من راتبه وعلاواته اعتباراً من تاريخ إحالته إلى المحكمة أو المدعي العام أو المجلس التأديبي، على أن لا يُطلب منه رد المبالغ التي تقاضاها من راتبه وعلاواته خلال مدة إيقافه عن العمل بمقتضى أحكام الفقرة (ب) من المادة (١٤٩) من هذا النظام.

المادة ١٥٧ : يُحفظ في ملف الموظف نسخ من الأوراق والقرارات المتعلقة بالعقوبات التي أوقعت عليه.

المادة ١٥٨ : إذا ارتكب الموظف من الفئة العليا أي مخالفة مسلكية يوقف عن العمل بقرار من مجلس الوزراء وتصرف له النسبة التي يقررها مجلس الوزراء من مجموع راتبه وعلاواته.

(ملحق2)

مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات الوظيفة



المملكة الأردنية الهاشمية

مدونة قواعد السلوك الوظيفي
وأخلاقيات الوظيفة العامة

أيلـــول 2 0 0 9

من أقوال جلالة الملك المُعظم

"إن الإدارة التي تستطيع تحقيق الأهداف بجدية وبكلفة أقل وزمن أقصر هي الإدارة الحصيفة. التي تقوم على إيجاد مؤسسات متخصصة فاعلة تعمل بروح الفريق الواحد, وتتوفر لها قيادات إدارية كفوءة نزيهة. تقدم الصالح العام على أي اعتبار آخر, وتتصف بالعدالة والمبادرة والإبداع، ... وتتصدى للمعاضل قبل وقوعها أو حين يكون من السهل التعامل معها قبل أن تتفاقم ... إن الإدارة العامة بحاجة إلى إعادة هيكلة لمنع التداخل والتضارب والازدواجية. واختيار القيادات والموظفين على أساس الخبرة والكفاءة والنزاهة". (1)

"إن الإدارة الأردنية معروفة بكفاءتها. إلا أنها قد بدأت في السنوات الأخيرة تعاني من بعض المظاهر السلبية. كالترهل والتسيب والشللية. واستغلال المنصب العام لاغراض شخصية. والتطاول على المال العام في بعض الاحيان. ولذلك ستواصل حكومتي ما بدأته من اجراءات. لوضع حد لكل هذه الظواهر السلبية البغيضة ..." (2)

الملك عبدالله الثاني ابن الحُسين

(1) كتاب التكليف السامي للحكومة / 1999/3/4

(2) خطاب العرش السامي أمام مجلس النواب 1999/11/1

مدونة قواعد السلوك الوظيفي
وأخلاقيات الوظيفة العامة

المادة (1):

تسمى هذه المدونة مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة. ويعمل بها اعتباراً من تاريخ إقرارها من مجلس الوزراء.

المادة (2):

تعتمد التعاريف الواردة في نظام الخدمة المدنية الساري المعمول به لغايات هذه المدونة.

المادة (3):

أ. تسري أحكام هذه المدونة على جميع الموظفين الخاضعين للخدمة المدنية. وعلى موظفي المؤسسات والدوائر المستقلة.

ب. يجب على كل موظف جديد وقبل مباشرته العمل توقيع وثيقة يتعهد بها الالتزام بهذه المدونة. ويتم الاحتفاظ بنسخة من هذا التعهد في ملفه الوظيفي.

ج. ترتكز هذه المدونة على أسس العدالة ومبادئها. وعلى تكافؤ الفرص، والشفافية، والمساءلة، والنزاهة المهنية، والحيادية، والانتماء للوطن والدائرة والإصرار على تحقيق رسالتها وأهدافها. وتحمل المسؤولية. وعلى الموظف الالتزام بأحكام هذه المدونة إضافة إلى الأسس والمبادئ التي ترتكز عليها.

د. أي مخالفة لأحكام هذه المدونة تستوجب المساءلة واتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية وفقاً لأحكام النظام.

المادة (4):

تهدف هذه المدونة إلى ما يلي:

أ- إرساء معايير أخلاقية، وقواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة العامة، وقيم وثقافة مهنية عالية لدى موظفي الخدمة المدنية، وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم، وترسيخ أسس الممارسات الجيدة والحاكمية الرشيدة، وذلك من خلال توعية موظفي الخدمة المدنية وتوجيههم نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي التي تحكم سير العمل في الخدمة المدنية والمنسجمة مع القوانين والأنظمة السارية، وكذلك من خلال بيان واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ودورهم في تحسين الخدمات وتعزيز المصداقية بالخدمة العامة.

ب- تعزيز ثقة المواطن ومتلقي الخدمة العامة بعمل المؤسسات الحكومية، وزيادة الاحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات بأفضل طريقة ممكنة.

المادة (5):

واجبات الموظف ومسؤولياته العامة، على الموظف:

أ- أداء واجبات وظيفته ومهامها الموكلة إليه بنشاط متوخياً الأمانة والنزاهة والدقة والمهنية والتجرد وبأقصى إمكانياته، وأن يعمل على خدمة أهداف وغايات الدائرة وتحقيق المصلحة العامة دون سواها.

ب- الحرص على الإلمام بالقوانين والأنظمة النافذة وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال.

ج- تكريس أوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام وواجبات وظيفته، وعدم القيام بأي نشاط لا يتعلق بواجباته الرسمية.

د- السعي الدائم لتحسين أدائه وتطوير قدراته المهنية والاطلاع

على آخر المستجدات في مجال عمله وعمل الدائرة التي يعمل لديها.
والقيام بتقديم المقترحات التي من شأنها تحسين أساليب العمل ورفع مستوى الأداء في الدائرة، والمساعدة في توفير بيئة عمل آمنة وصحية.

هـ. الامتناع عن أي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك الآداب والسلوك القويم، والامتناع عن الإساءة إلى الآراء السياسية أو المعتقدات الدينية للآخرين داخل أو خارج دائرته أو التحريض ضدها.

و. تسهيل إجراءات التحقيق والتفتيش التي تقوم بها الجهات المختصة بجميع الوسائل الممكنة وتقديم المعلومات والرد على الاستفسارات التي بحوزته للمسؤولين عن مهمات التحقيق والتفتيش، وذلك وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة.

ز. عدم الإضراب عن العمل أو تحريض الغير عليه، والامتناع عن تنظيم العرائض الجماعية المتعلقة بالوظيفة أو الاشتراك في تنظيمها مهما كانت الأسباب والدوافع، والالتزام بطرق التظلم الواجبة الإتباع.

ح. الإيفاء بكل المستحقات المالية المترتبة عليه للدائرة وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة دون تأخير.

المادة (6):

التعامل مع الآخرين

أ. في مجال التعامل مع متلقي الخدمة، على الموظف:

1. إحترام حقوق ومصالح الآخرين دون إستثناء، والتعامل مع الجمهور بإحترام ولباقة وكياسة وحيادية وتجرد وموضوعية دون تمييز على أساس العرق أو النوع الاجتماعي أو المعتقدات الدينية أو السياسية أو الوضع الاجتماعي أو السن أو الوضع الجسماني أو أي شكل من أشكال التمييز.

2. السعي إلى إكتساب ثقة الجمهور من خلال نزاهته وتجاوبه وسلوكه السليم في كل أعماله بما يتوافق مع القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة.

3. إنجاز المعاملات المطلوبة بالسرعة والدقة المطلوبة وضمن حدود الاختصاص، والإجابة على إستفسارات وشكاوى متلقي الخدمة بدقة وموضوعية وسرعة، وبيان الأسباب في حال عدم الموافقة أو حصول تأخير على معاملاتهم.

4. توفير المعلومات المطلوبة لمتلقي الخدمة والمتعلقة بأعمال ونشاطات دائرته بدقة وسرعة دون خداع أو تضليل وفقاً للتشريعات النافذة، والقيام بإرشادهم إلى آلية تقديم الشكاوى في حالة رغبتهم في رفع شكوى إلى الجهات المعنية.

5. إعطاء أولوية العناية والرعاية لذوي الاحتياجات الخاصة وتقديم العون والمساعدة لهم.

6. التعامل مع الوثائق والمعلومات الشخصية المتعلقة بالأفراد الذين يتعامل معهم بسرية تامة ووفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، وعدم إستغلال هذه المعلومات لغايات شخصية.

7. الامتناع عن أي عمل يؤثر سلباً على ثقة الجمهور بالوظيفة العامة.

في مجال التعامل مع رؤسائه، على الموظف:

1. التقيد بتنفيذ أوامر رؤسائه وتوجيهاتهم وتعليماتهم وفق التسلسل الإداري، وإذا كانت تلك الأوامر والتعليمات مخالفة للتشريعات النافذة فعلى الموظف أن يُعلم رئيسه خطياً إلى المخالفة الحاصلة، ولا يلتزم بتنفيذ هذه الأوامر والتعليمات إلا إذا أكدها رئيسه خطياً، وله في هذه الحالة أن يُعلم ديوان المحاسبة بالمخالفة الحاصلة، وفي جميع الأحوال على الموظف أن يرفض تنفيذ التعليمات إذا كانت

مخالفتها تشكل مخالفة أو جنحة أو جناية يعاقب عليها قانون العقوبات أو أي تشريع نافذ آخر.

2. التعامل مع رؤسائه بإحترام وعدم محاولة كسب أي معاملة تفضيلية عبر أساليب التملق أو الخداع أو من خلال الواسطة والمحسوبية.

3. عدم خداع أو تضليل رؤسائه، والامتناع عن إخفاء معلومات متعلقة بعمله بهدف التأثير على القرارات المتخذة، أو إعاقة سير العمل، وعليه أن يتعاون مع رؤسائه وتزويدهم بالرأي والمشورة والخبرة التي يمتلكها بكل موضوعية وصدق، وأن يضع بتصرفهم المعلومات التي بحوزته بما فيه مصلحة العمل.

4. إعلام رئيسه عن أي تجاوز أو مخالفة أو صعوبات يواجهها في مجال العمل.

5. إطلاع رئيسه المباشر الجديد وبشكل كامل ودقيق على المواضيع والوثائق بما في ذلك الأمور العالقة، لضمان استمرارية العمل.

ج) في مجال التعامل مع الزملاء، على الموظف:

1. التعامل بإحترام ولباقة وصدق مع زملائه، والمحافظة على علاقات سليمة وودية معهم، دون تمييز، والحرص على إحترام خصوصياتهم والامتناع عن إستغلال أية معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة.

2. التعاون مع زملائه ومشاركتهم آراءه بمهنية وموضوعية عالية وتقديم المساعدة لهم حيثما أمكن لحل المشكلات التي تواجههم في مجال العمل، والحرص على نشر الاتجاهات الايجابية بين الزملاء للمساعدة في الارتقاء بأداء العمل وتحسين بيئة العمل وتجذير الثقافة المؤسسية السليمة في الدائرة.

3. الامتناع عن أية تصرفات أو ممارسات أو أعمال لا أخلاقية تنتهك الآداب العامة والسلوك القويم والتزام الرجل باحترام المرأة كزميلة. وشريكة في العمل.

د. في مجال التعامل مع مرؤوسيه. على الموظف:

1. تنمية قدرات مرؤوسيه ومساعدتهم وتحفيزهم على تحسين أدائهم، وأن يكون قدوة حسنة لمرؤوسيه بالعمل على الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة.
2. نقل المعرفة والخبرات التي أكتسبها إلى مرؤوسيه وتشجيعهم على زيادة تبادل المعلومات ونقل المعرفة فيما بينهم.
3. الأشراف على مرؤوسيه ومساءلتهم عن أعمالهم. وتقييم أدائهم بموضوعية وتجرد والسعي لتوفير فرص التدريب والتطوير لهم وفقاً للأنظمة والتعليمات النافذة ذات العلاقة.
4. رفض أية ضغوطات من طرف ثالث تؤدي إلى التعامل مع المرؤوس معاملة تفضيلية.
5. إحترام حقوق مرؤوسيه والتعاون معهم بمهنية عالية دون محاباة أو تمييز.
6. الالتزام بأن تكون التوجيهات لمرؤوسيه خطية في حالة تلقي ملاحظة خطية من مرؤوسه بأن أوامره أو توجيهاته التي أصدرها مخالفة للتشريعات المعمول بها.

المادة (7):

الحفاظ على السرية وآليات الإفصاح عن المعلومات. على الموظف:

أ. عدم الافشاء للغير المعلومات الرسمية والوثائق والمستندات التي حصل أو اطلع عليها أثناء قيامه بوظيفته سواء كان ذلك كتابيا

أو شفوياً أو الكترونياً، وصدر بشأن سريتها تعليمات أو قرارات أو تشريعات خاصة، أو يجب أن تظل مكتومة بطبيعتها، حتى بعد إنتهاء مدة خدمته، إلا إذا حصل على موافقة خطية من الوزير بذلك.

ب. الامتناع عن الإدلاء بأي تعليق أو تصريح أو مداخلة تتعلق بمواضيع ما زالت قيد الدراسة أو المداولة لدى الأجهزة الحكومية.

ج. إعلام الأمين العام في حال طلبه للشهادة في المحاكم المختصة، إلا إذا تعلقت الشهادة بمعلومات يحظر القانون إفشاءها وبشكل يتفق مع القوانين والأنظمة المعمول بها.

د. الإفصاح بشكل كامل ودقيق عن كل المعلومات الرسمية التي تستوجب الإفصاح عنها بحكم وظيفته.

المادة (8):

قبول أو طلب الهدايا والامتيازات والفوائد الأخرى:

أ. عدم قبول أو طلب أي هدايا أو ضيافة أو أي فوائد أخرى من أي نوع كانت، سواء كانت مباشرة أو بالواسطة، قد يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على موضوعيته في تنفيذ مهامه الوظيفية أو من شأنها أن تؤثر على قراراته، أو قد تضطره للالتزام بشيء ما لقاء قبولها.

ب. عندما يكون الموظف في حالة لا يمكنه فيها رفض الهدايا أو الضيافة أو الفوائد الأخرى التي لا تنطبق عليها الحالات الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة، أو عندما يعتقد أن قبول أنواع معينة من الضيافة سيعود بنفع جيد على المؤسسة، على الموظف إعلام رئيسه المباشر بذلك خطياً، وعلى الرئيس المباشر إعلام الموظف خطياً ما إذا كان يجب رفض الهدايا أو الضيافة أو الفوائد الأخرى أو الاحتفاظ بها من قبل الدائرة، أو التبرع بها لمؤسسة خيرية، أو التصرف بها أو الاحتفاظ بها من قبل الموظف المعني.

ج. تقوم الدائرة بفتح سجل خاص بالهدايا المقدمة للدائرة تسجل فيه الهدايا الواردة في الفقرة (ب) من هذه المادة وكيفية التعامل معها سواء كانت من خلال الاحتفاظ بها في الدائرة أو التبرع بها أو الاحتفاظ بها من قبل الموظف.

المادة (9):

تضارب المصالح على الموظف:

أ. الامتناع عن القيام بأي نشاط من شأنه أن يؤدي إلى نشوء تضارب حقيقي أو ظاهري أو محتمل بين مصالحه الشخصية من جهة وبين مسؤولياته ومهامه الوظيفية من جهة أخرى.

ب. الامتناع عن القيام بأي نشاط لا يتناسب مع أدائه الموضوعي والمتجرد لمهامه، أو يمكن أن يؤدي إلى معاملة تفضيلية لأشخاص طبيعيين أو اعتباريين في تعاملاتهم مع الحكومة، أو يسيء لسمعة دائرته أو يعرض علاقتها مع الجمهور للخطر.

ج. إعلام رئيسه المباشر خطياً وبشكل فوري في حال تضارب مصالحه مع أي شخص في تعاملاته مع الحكومة، أو إذا نشأ التضارب بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة، أو تعرض الموظف إلى ضغوط تتعارض مع مهامه الرسمية، أو تثير شكوكاً حول الموضوعية التي يجب أن يتعامل بها، مع إيضاح طبيعة العلاقة وكيفية التضارب. وعلى الرئيس المباشر إتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك، وفي جميع الأحوال يجب مراعاة المصلحة العامة عند معالجة هذا التعارض.

د. عدم إستخدام وظيفته بصورة مباشرة أو غير مباشرة للحصول على مكاسب مالية أو أي شيء ذي قيمة لمصلحة خاصة به أو بعائلته.

هـ. عدم إستغلال أو توظيف المعلومات التي يحصل عليها أثناء تأديته

(ملحق3)

نصوص المواد في قانون العقوبات الأردني

المادة 57

1. اذا كان للفعل عدة أوصاف ذكرت جميعها في الحكم ، فعلى المحكمة ان تحكم بالعقوبة الأشد

2. على أنه اذا انطبق على الفعل وصف عام ووصف خاص أخذ بالوصف الخاص

٣) العلنية

مادة (٧٣)

تعد وسائل للعلنية:

١. الأعمال والحركات إذا حصلت في محل عام أو مكان مباح للجمهور او معرض للأنظار او حصلت في مكان ليس من المحال المذكورة غير إنها جرت على صورة يستطيع معها أن يشاهدها أي شخص موجود في المحال المذكورة.

٢. الكلام أو الصراخ سواء جهر بهما أو نقلا بالوسائل الآلية بحيث يسمعها في كلا الحالين من لا دخل له في الفعل.

٣. الكتابة والرسوم والصور اليدوية والشمسية والأفلام والشارات والتصاوير على اختلافها إذا عرضت في محل عام أو مكان مباح للجمهور، أو معرض للأنظار او بيعت او عرضت للبيع او وزعت على اكثر من شخص.

المحرض والمتدخل

مادة (80). 1. أ. يعد محرضا من حمل أو حاول أن يحمل شخصا أخر على ارتكاب جريمة باعطائه نقودا أو بتقديم هدية له أو بالتأثير عليه بالتهديد أو بالحيلة والخديعة أو بصرف النقود أو بإساءة الاستعمال في حكم الوظيفة.

ب. إن تبعة المحرض مستقلة عن تبعة المحرض على ارتكاب الجريمة.

2. يعد متدخلا في جناية أو جنحة:

أ. من ساعد على وقوع جريمة بإرشاداته الخادخمة لوقوعها.

ب. من أعطى الفاعل سلاحا أو أدوات أو أي شيء آخر مما يساعد على إيقاع الجريمة.

ج. من كان موجودا في المكان الذي ارتكب فيه الجرم بقصد إرهاب المقاومين أو تقوية تصميم الفاعل الأصلي أو ضمان ارتكاب الجرم المقصود.

د. من ساعد الفاعل على الأفعال التي هيأت الجريمة أو سهلتها أو تمت ارتكابها.

هـ. كم كان متفقا مع الفاعل أو المتدخلين قبل ارتكاب الجريمة وساهم في اخفاء معالمها أو تخبئة أو تصرف الاشياء الحاصلة باتكابها جميعها أو بعضها أو إخفاء شخص أو أكثر من الذين اشتركوا فيها عن وجه العدالة.

و. من كان عالما بسيرة الأشرار الجنائية الذين دأبهم قطع الطرق وارتكاب أعمال العنف ضد أمن الدولة أو السلامة العامة، أو ضد الأشخاص أو الممتلكات وقدم لهم طعاما أو مأوى أو مختبأ أو مكانا للاجتماع.

مادة (٨١)

يعاقب المحرض أو المتدخل:

١. أ. بالأشغال الشاقة المؤقتة من خمس عشرة سنة إلى عشرين سنة إذا كانت عقوبة الفاعل الإعدام.

ب. بالأشغال الشاقة المؤقتة من سبع سنوات إلى خمس عشرة سنة إذا كانت عقوبة الفاعل الأشغال الشاقة المؤبدة أو الاعتقال المؤبد.

٢. في الحالات الأخرى، يعاقب المحرض والمتدخل بعقوبة الفاعل بعد أن تخفض مدتها من السدس إلى الثلث.

٣. إذا لم يفض التحريض على ارتكاب جناية أو جنحة إلى نتيجة خفضت العقوبة المبينة في الفقرتين السابقتين من هذه المادة إلى ثلثها.

مادة (٨٢)

التحريض على ارتكاب مخالفة والتدخل فيها لا يستلزم العقاب.

الجرائم الماسة بالقانون الدولي (2)

المادة 118

يعاقب بالاعتقال المؤقت مدة لا تقل عن خمس سنوات

1- من خرق التدابير التي اتخذتها الدولة للمحافظة على حيادها في الحرب.

2 _ من أقدم على أعمال أو كتابات أو خطب لم تجزها الحكومة من شأنها أن تعرض المملكة لخطر اعمال عدائية او تعكر صلاتها بدولة اجنبية

. او تعرض الاردنيين لاعمال ثأرية تقع عليهم او على اموالهم

3 – من غادر المملكة بقصد الالتحاق بجماعات مسلحة أو تنظيمات ارهابية أو من جنّد أو درّب شخصاً أو أكثر داخل المملكة أو خارجها بقصد الالتحاق بأي من تلك الجماعات أو التنظيمات

المادة 119

كل من نظم أو هيأ أو ساعد في المملكة أية محاولة لقلب دستور دولة أجنبية موالية أو تغيير النظام القائم فيهـــا بالقوة يعاقب بالاعتقال المؤقت

المادة 120

من جند في المملكة دون موافقة الحكومة جنوداً للقتال لمصلحة دولة أجنبية عوقب بالاعتقال المؤقت واذا كانت الدولة الاجنبية عدوة فتكون العقوبة الاعدام.

المادة 121

يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز السنتين وبغرامة لا تتجاوز العشرين ديناراً على كل تحريض يقع في المملكة أو يقوم به اردني بأحدى الوسائل المذكورة في المادة (118) لحمل جنود دولة أجنبية موالية من جنود البر أو البحر أو الجو على الفرار أو العصيان.

المادة 122

يعاقب بالعقوبات نفسها المبينة في المادة السابقة بناء على شكوى الفريق المتضرر من أجل الجرائم التالية ، اذا ارتكبت دون مبرر كاف :

1 – تحقير دولة أجنبية أو جيشها أو علمها او شعارها الوطني علانية .

2 – القدح أو الذم أو التحقير الواقع علانية على رئيس دولة أجنبية أو وزرائها أو ممثليها السياسيين في المملكة لا يجوز إثبات الفعل الذي كان موضوع الذم .

مادة (١٦٠)

كل من انتسب لعضوية جمعية غير مشروعة أو اشغل وظيفة أو منصبا في مثل هذه الجمعية أو قام بمهمة معتمد أو مندوب لها، يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة في الحالات المذكورة في الفقرة ١ من المادة السابقة ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين في الحالات المذكورة في الفقرة (٢) من المادة ذاتها.

مادة (١٦١)

كل من شجع غيره بالخطابة أو الكتابة، أو بأية وسيلة أخرى على القيام بأي فعل من الأفعال التي تعتبر غير مشروعة بمقتضى المادة (١٥٩) من هذا القانون يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين.

مادة (١٦٢)

كل من دفع تبرعات او اشتراكات أو إعانات لجمعية غير مشروعة أو جمع تبرعات أو اشتراكات أو إعانات لحساب مثل هذه الجمعية، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر.

مادة (١٦٥)

١. كل من اشترك في تجمهر غير مشروع، عوقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على خمسة وعشرين دينارا أو بكلتا العقوبتين معا.
٢. من اشترك في شغب عوقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على خمسين دينارا أو بكلتا العقوبتين معا.

مادة (١٨٢)

١. كل موظف يستعمل سلطة وظيفته مباشرة أو بطريق غير مباشر ليعوق أو يؤخر تنفيذ أحكام القوانين، أو الأنظمة المعمول بها أو جباية الرسوم والضرائب المقررة قانونا أو تنفيذ قرار قضائي أو أي امر صادر عن سلطة ذات صلاحية يعاقب بالحبس من شهر إلى سنتين.
٢. إذا لم يكن الذي استعمل سلطته أو نفوذه موظفا عاما، يعاقب بالحبس من أسبوع إلى سنة.

المادة 183

1 – كل موظف تهاون بلا سبب مشروع في القيام بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره المستند فيها الى الاحكام القانونية يعاقب بالغرامة من عشرة دنانير الى خمسين ديناراً او بالحبس من اسبوع واحد الى ثلاثة أشهر .

2 – اذا لحق ضرر بمصالح الدولة من جراء هذا الاهمال عوقب ذلك الموظف بالحبس من شهر واحد الى سنة وضمن قيمة هذا الضرر.

في الذم والقدح والتحقير

المادة 188

1 – الذم: هو إسناد مادة معينة الى شخص – ولو في معرض الشك والاستفهام – من شأنها ان تنال من شرفه وكرامته

.او تعرضه الى بغض الناس واحتقارهم سواء أكانت تلك المادة جريمة تستلزم العقاب ام لا

2 – القدح: هو الاعتداء على كرامة الغير او شرفه او اعتباره – ولو في معرض الشك والاستفهام – من دون بيان مادة معينة.

3 – وإذا لم يذكر عند ارتكاب جرائم الذم والقدح إسم المعتدى عليه صريحاً أو كانت الاسنادات الواقعة مبهمة ، ولكنه كانت هنالك قرائن لا يبقى معها تردد في نسبة تلك الاسنادات الى المعتدى عليه وفي تعيين ماهيتها ، وجب

عندئذ أن ينظر الى مرتكب فعل الذم او القدح كأنه ذكر اسم المعتدى عليه وكأن الذم او القدح كان صريحاً من حيث الماهية

المادة 189

لكي يستلزم الذم او القدح العقاب ، يشترط فيه أن يقع على صورة من الصور الآتية:

1 – الذم او القدح الوجاهي ، ويشترط أن يقع:

أ- في مجلس بمواجهة المعتدى عليه.

ب- في مكان يمكن لاشخاص آخرين أن يسمعوه ، قل عددهم او كثر.

2 – الذم او القدح الغيابي ، وشرطه أن يقع أثناء الاجتماع بأشخاص كثيرين مجتمعين او منفردين.

3 – الذم او القدح الخطي ، وشرطه أن يقع:

أ- بما ينشر ويذاع بين الناس او بما يوزع على فئة منهم من الكتابات او الرسوم او الصور الاستهزائية او مسودات

الرسوم الرسوم قبل ان تزين وتصنع

ب- بما يرسل الى المعتدى عليه من المكاتيب المفتوحة (غير المغلقة) وبطاقات البريد.

4 – الذم او القدح بواسطة المطبوعات وشرطه ان يقع

أ- بواسطة الجرائد والصحف اليومية او الموقوتة

ب- بأي نوع كان من المطبوعات ووسائط النشر

مادة (١٩٠)

التحقير: هو كل تحقير او سباب -لغير الذم والقدح- يوجه إلى المعتدى عليه وجها لوجه بالكلام او الحركات أو بكتابة أو رسم لم يجعلا علنيين او بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة.

المادة 191

يعاقب على الذم بالحبس من ثلاثة أشهر الى سنتين اذا كان موجهاً الى مجلس الامة او أحد أعضائه أثناء عمله او بسبب ما أجراه بحكم عمله او الى احدى الهيئات الرسمية او المحاكم او الادارات العامة او الجيش او الى أي موظف أثناء قيامه بوظيفته او بسبب ما أجراه بحكمها.

مادة (١٩٥)

١. يعاقب بالحبس من سنة الى ثلاث سنوات كل من :
أ. ثبتت جراته باطالة اللسان على جلالة الملك .
ب. ارسل رسالة خطية او شفوية او الكترونية او أي صورة او رسم هزلي الى جلالة الملك او قام بوضع تلك الرسالة او الصورة او الرسم بشكل يؤدي الى المس بكرامة جلالته او يفيد بذلك وتطبق العقوبة ذاتها اذا حمل غيره على القيام باي من تلك الافعال .
ج. اذاع باي وسيلة كانت ما تم ذكره في البند (ب) من الفقرة (١) من هذه المادة ونشره بين الناس .
د. تقول او افترى على جلالة الملك بقول او فعل لم يصدر عنه او عمل على اذاعته ونشره بين الناس .
٢. يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة اذا كان ما ورد فيها موجها ضد جلالة الملكة او ولي العهد او احد اوصياء العرش او احد اعضاء هيئة النيابة .

المادة 200

1 – كل من مزق او شوه او أتلف قصداً إعلاناً او مستنداً ألصق او على وشك الالصاق على بناية او مكان عام تنفيذاً

لأحكام أي تشريع او بأمر شخص موظف في الخدمة العامة ، يعاقب بغرامة لا تزيد على عشرة دنانير .

2 – اذا ارتكب الفعل ازدراء بالسلطة او احتجاجاً على أحد أعمالها كان عقابه الحبس من اسبوع الى شهر واحد.

مادة (٢٧٨)

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة اشهر او بغرامة لا تزيد على عشرين دينارا كل من:
١. نشر شيئا مطبوعا أو مخطوطا أو صورة أو رسما أو رمزا من شأنه أن يؤدي إلى إهانة الشعور الديني لأشخاص آخرين أو إلى إهانة معتقدهم الديني، أو
٢. تفوه في مكان عام وعلى مسمع من شخص آخر بكلمة أو بصوت من شأنه أن يؤدي إلى إهانة الشعور أو المعتقد الديني لذلك الشخص الآخر.

المادة 220

تطبق على الخبير والترجمان أحكام المادة 216

مادة (٢٦١)

يعاقب بعقوبة مرتكب التزوير نفسها من استعمل المزور وهو عالم بأمره إلا إذا نص القانون على عقوبة خاصة.

مادة (٢٧٠)

تفرض العقوبة نفسها على كل شخص يعرف عن علم منه في الأحوال المذكورة آنفا هوية أحد الناس الكاذبة أمام السلطات العامة.

(٤) التزوير في الأوراق الخاصة

مادة (٢٧١)

من ارتكب التزوير في أوراق خاصة بإحدى الوسائل المحددة في المادتين (٢٦٢ و٢٦٣) يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات.

مادة (٢٧٢)

يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة أقلها خمسون دينارا كل من:

١. محا تسطير شك أو أضاف إليه أو غير فيه، أو
٢. تداول شكا مسطرا وهو عالم بأن التسطير الذي عليه قد محي أو أضيف إليه أو غيّر فيه.

الباب السادس: في الجرائم التي تمس الدين والأسرة

الفصل الأول

في الجرائم التي تمس الدين والتعدي على حرمة الأموات

مادة (٢٧٣)

من ثبتت جرأته على إطالة اللسان علنا على أرباب الشرائع من الأنبياء يحبس من سنة إلى ثلاث سنوات.

المادة 297

يعاقب بالاشغال الشاقة المؤقتة من هتك عرض انسان لا يستطيع المقاومة بسبب عجز جسدي او نقص نفسي او بسبب ما استعمل نحوه من ضروب الخداع او حمله على ارتكابه

مادة (٣١٩)

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تزيد على خمسين دينارا كل من:

١. باع أو أحرز بقصد البيع أو التوزيع أية مادة بذيئة مطبوعة أو مخطوطة أو أية صورة شمسية أو رسم أو نموذج أو أي شيء آخر يؤدي إلى إفساد الأخلاق، أو طبع أو أعاد طبع مثل هذه الأشياء والمواد بأية طريقة أخرى بقصد بيعها أو توزيعها.
٢. عرض في محل عام أي تصوير أو صورة شمسية أو رسم أو نموذج بذيء أو أي شيء آخر قد يؤدي إلى إفساد الأخلاق، أو وزع مثل هذه الأشياء لعرضها في محل عام، أو
٣. أدار أو اشترك في إدارة محل يتعاطى بيع أو نشر أو عرض أشياء بذيئة مطبوعة كانت أو مخطوطة أو صورة شمسية أو رسوم أو نماذج أو أية أشياء أخرى قد تؤدي إلى إفساد الأخلاق، أو
٤. أعلن أو أذاع بأية وسيلة من الوسائل أن شخصا يتعاطى بيع هذه المواد والأشياء البذيئة أو طبعها أو إعادة طبعها أو عرضها أو توزيعها.

المادة 320

كل من فعل فعلاً منافياً للحياء او أبدى إشارة منافية للحياء في مكان عام او في مجتمع عام او بصورة يمكن معها لمن كان في مكان عام ان يراه ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر او بغرامة لا تزيد على خمسين ديناراً

(٢) إيذاء الأشخاص

مادة (٣٣٣)

كل من أقدم قصداً على ضرب شخص أو جرحه أو إيذائه بأي فعل مؤثر من وسائل العنف والاعتداء نجم عنه مرض أو تعطيل عن العمل مدة تزيد على عشرين يوماً عوقب بالحبس من ثلاثة اشهر إلى ثلاث سنوات.

المادة 334

1 – إذا لم ينجم عن الأفعال المبينة في المادة السابقة أي مرض او تعطيل عن العمل او نجم عنها مرض او تعطيل ولكن مدته لم تزد على العشرين يوما عوقب الفاعل بالحبس مدة لا تزيد على سنة او بغرامة لا تزيد على مائة دينار او بكلتا هاتين العقوبتين.

2 – اذا لم ينجم عن الأفعال المبينة في المادة السابقة مرض او تعطيل عن العمل تزيد مدته على عشرة أيام ، فلا يجوز تعقب الدعوى بدون شكوى المتضرر كتابة او شفهياً وفي هذه الحالة يحق للشاكي أن يتنازل عن شكواه الى أن يكتسب الحكم الدرجة القطعية ، وعندئذ تسقط دعوى الحق العام

الذم والقدح والتحقير (5)

المادة 358

يعاقب كل من ذم آخر باحدى الصور المبينة في المادة (188) بالحبس من شهرين الى سنة

مادة (٣٥٠)

من توعد آخر بجناية عقوبتها الإعدام أو الأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة خمس عشرة سنة، سواء بواسطة كتابة مقفلة أو بواسطة شخص ثالث عوقب بالحبس من سنة أشهر إلى ثلاث سنوات إذا تضمن الوعيد الأمر بإجراء عمل ولو مشروعا أو بالامتناع عنه.

مادة (٣٥١)

إذا لم يتضمن التهديد بإحدى الجنايات المذكورة أعلاه أمرا أو تضمن أمرا إلا أنه حصل مشافهة دون واسطة شخص آخر قضي بالحبس من شهر إلى سنتين.

مادة (٣٥٢)

يعاقب بالحبس حتى سنة على التهديد بجناية أخف من الجنايات المذكورة في المادة (٣٥٠) إذا ارتكب بإحدى الوسائل المبينة في المادة نفسها.

مادة (٣٥٣)

التهديد بجنحة المتضمن أمرا إذا وقع كتابة أو بواسطة شخص ثالث يعاقب عليه بالحبس مدة لا تتجاوز الستة أشهر.

مادة (٣٥٤)

كل تهديد آخر بإنزال ضرر غير محق إذا حصل بالقول أو بإحدى الوسائل المذكورة في المادة (٧٣) وكان من شأنها التأثير في نفس المجني عليه تأثيرا شديدا يعاقب عليه بناء على الشكوى بالحبس حتى أسبوع أو بغرامة لا تتجاوز الخمسة دنانير.

(٤) إفشاء الأسرار

مادة (٣٥٥)

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات كل من:

١. حصل بحكم وظيفته أو مركزه الرسمي على أسرار رسمية وأباح هذه الأسرار لمن ليس له صلاحية الإطلاع عليها أو إلى من لا تتطلب طبيعة وظيفته ذلك الإطلاع وفقا للمصلحة العامة.
٢. كان يقوم بوظيفة رسمية أو خدمة حكومية واستبقى بحيازته وثائق سرية أو رسوما أو مخططات أو نماذج أو نسخا منها دون أن يكون له حق الاحتفاظ بها أو دون أن تقتضي ذلك طبيعة وظيفته.
٣. كان بحكم مهنته على علم بسر وأفشاه دون سبب مشروع.

مادة (٣٥٦)

١. يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة كل شخص ملحق بمصلحة البرق والبريد يسيء استعمال وظيفته هذه بأن يطلع على رسالة مظروفة أو يتلف أو يختلس إحدى الرسائل أو يفضي بمضمونها إلى غير المرسل إليه.
٢. ويعاقب بالحبس مدة ستة أشهر أو بالغرامة حتى عشرين دينارا من كان ملحقا بمصلحة الهاتف وأفشى مخابرة هاتفية اطلع عليها بحكم وظيفته أو عمله.

مادة (٣٥٧)

كل شخص يتلف أو يفض قصدا رسالة أو برقية غير مرسلة إليه يعاقب بغرامة لا تتجاوز الخمسة دنانير.

(٥) الذم والقدح والتحقير

مادة (٣٥٨)

يعاقب كل من ذم آخر بإحدى الصور المبينة في المادة (١٨٨) بالحبس من شهرين إلى سنة.

مادة (٣٥٩)

يعاقب على القدح بأحد الناس المقترف بإحدى الصور المذكورة في المادتين (١٨٨ و ١٨٩) وكذلك على التحقير الحاصل بإحدى الصور الواردة في المادة (١٩٠) بالحبس من أسبوع إلى ثلاثة أشهر أو بالغرامة من خمسة دنانير إلى خمسة وعشرين دينارا.

مادة (٤٠٦)

يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات على السرقات التي تحصل في حال من الأحوال الآتية:

١. أ. أن يكون الوقت ليلا والسارق اثنين فأكثر، أو

ب. أن يكون الوقت ليلا والسارق واحدا، وتقع السرقة في مكان مأهول أو في مكان للعبادة، أو

ج. أن يكون الوقت نهارا والسارق اثنين فأكثر، وتقع السرقة في مكان مأهول أو في مكان للعبادة.

٢. أن يكون السارق حاملا سلاحا ظاهرا أو مخبأ ولو لم يكن المحل الذي وقعت فيه السرقة مأهولا أو لم تكن السرقة حصلت ليلا أو لم يكن السارق أكثر من واحد.

٣. أ. أن يكون السارق خادما بأجرة ويسرق مال مخدومه أو مال شخص أتى إلى بيت مخدومه أو مال صاحب البيت الذي ذهب إليه برفقة مخدومه، أو

ب. أن يكون السارق مستخدما أو عاملا أو صانعا أو تلميذا في صناعة ويسرق من بيت أستاذه أو مخزنه أو معلمه، أو

ج. أن يسرق شخص من المحل الذي يشتغل فيه بصورة مستمرة.

٤. أن يكون السارق صاحب خان أو نزل أو حوذيا أو نوتيا أو سائق سيارة وأمثالهم من أصناف الناس وأتباعهم من أرباب الحرف ويسرق كل ما أودعه أو بعضه.

مادة (٤١٦)

١. كل من استعمل بدون حق شيئا يخص غيره بصورة تلحق به ضررا دون أن يكون قاصدا اختلاس ذلك الشيء، عوقب بالحبس حتى ستة أشهر وبالغرامة حتى عشرين دينارا أو بإحدى هاتين العقوبتين.

٢. وفي حال ارتكاب الفعل باستعمال سيارة الغير كما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة ، لا يجوز ان تقل العقوبة عن ثلاثة اشهر والغرامة عن مائة دينار ولا يجوز النزول بالعقوبة عن هذا الحد او استبدال عقوبة الحبس بالغرامة .

في إساءة الائتمان

المادة 422

كل من سلم اليه على سبيل الأمانة او الوكالة ولأجل الابراز و الاعادة او لأجل الاستعمال على صورة معينة او لأجل الحفظ او لاجراء عمل – بأجر او بدون أجر – ما كان لغيره من أموال ونقود واشياء وأي سند يتضمن تعهداً او ابراء وبالجملة كل من وجد في يده شيء من هذا القبيل فكتمه او بدله او تصرف به تصرف المالك او استهلكه او أقدم على اي فعل يعد تعدياً او امتنع عن تسليمه لمن يلزم تسليمه اليه ، يعاقب بالحبس من شهرين الى سنتين وبالغرامة من عشرة دنانير الى مئة دينار

الملحق (4)

أمثلة على إجابات المعلمين على السؤال " ما السلوكيات التي قد يمارسها معلمي العلوم في مدارسهم ويتبعها مساءلة قانونية وتربوية من وجهة نظرك؟"

ما السلوكات التي قد يمارسها معلمو العلوم في مدارسهم ويتبعها مساءلة قانونية وتربوية من وجهة نظرك؟

1- الضرب
2- الشتم
3- التحرش الجنسي
4- التلفظ بألفاظ بذيئة
5- سب الذات الإلهية
6- ترويج المخدرات
7- التدخين

ما السلوكات التي قد يمارسها معلمو العلوم في مدارسهم ويتبعها مساءلة قانونية وتربوية من وجهة نظرك؟

* قد يمارس بعض المعلمين سياسة العنف مع الطلاب كالعقاب الضرب والاساءة اللفظية باستخدام الالفاظ البذيئة جداً مما يعرض هذا المعلم لشكوى من قبل اسرة الطالب يتبع مساءلة قانونية وتربوية من قبل الادارة المدرسية ومديرية التربية.

* قد يقوم بعض المعلمين احياناً بالتحرش الجنسي ببعض الطلاب وهذا يعرضه مباشرةً لمساءلة قانونية وتربوية.

* عدم انضباط المعلم في عمله كما يجب يعرضه ايضاً للمساءلة لانه يضيع فرصة التعلم على طلابه.

* عدم انجازه للواجبات الموكولة اليه في المدرسة كالتحضير والحضور اليومي المنتظم للمدرسة ...الخ هذا يعرضه لمساءلة تربوية وليست قانونية.

* كثرة غيابه بدون اجازات او اجازات مرضية وقانونية يؤدي به الى مساءلة تربوية من قبل ادارة المدرسة.

* عدم تمكن المعلم من مادته التعليمية ضعف معلوماته بالنسبة جداً للطلبة يؤدي به ايضاً للمساءلة التربوية لهذا يعتبر هذا المعلم فاشلاً تربوياً ولا يصلح للتدريس مما يؤدي الى فصله من قطاع التعليم.

ما السلوكات التي قد يمارسها معلمو العلوم في مدارسهم ويتبعها مساءلة قانونية وتربوية من وجهة نظرك؟

1- التأخر المستمر عن الطابور الصباحي ووقت الدوام الرسمي

2- الخروج من الحصة وترك الطلبة بدون عذر

3- ضرب الطلبة بشكل كبير والعصبية

كذلك شتمهم والتلفظ بألفاظ نابية

4- التدخين المستمر داخل الغرفة الصفية وأمام الطلبة

5- الخروج من المدرسة قبل نهاية الدوام الرسمي وبدون إذن رسمي

6- التأخر في إعطاء النتائج عن الوقت المحدد للمنطقة

7- عدم تصحيح أوراق الامتحانات وخاصة الامتحان النهائي ووضع علامة افتراضية

8- ترك الوظيفة بدون الموافقة على الاستقالة من مدير التربية وخاصة لمعلمي الرياضيات والعلوم

9- عدم متابعة الطلبة أثناء الطابور الصباحي بشكل صحيح وحث الطلاب على النشيد والتمرينات

10- عدم القيام بواجباتهم اليومية في المختبرات (حاسوب ومكتبة ومختبر علوم والمهني)

11- عدم ارتداء اللباس الرياضي لمعلم التربية الرياضية.

ما السلوكات التي قد يمارسها معلمو العلوم في مدارسهم ويتبعها مساءلة قانونية وتربوية من وجهة نظرك؟

1- التدخين داخل المبنى المدرسي

2- الضرب او التعنيف غير المبرر ولكن ليس المقصود منع الضرب بل ضمن ضوابط محددة.

3- عدم وجود محددات للعلاقة بين الطالب والمعلم وانه يجب تجاوزها

4- التصرف حسب المزاجية او المصلحة مع الطالب (يجب التصرف بموضوعية)

... ضرب الطلاب

٢- تكليف الطلاب بمهام خارج المدرسة غير تعليمية

٣- تكليف الطلاب بشراء أشياء واحتياجات للمعلم من خارج المدرسة

٤- [illegible] الطلاب على أساس اجتماعي أو تفضيل على الطالب

٥- عدم القيام بواجبه الكامل في تنفيذ التدريس

٦- ترك الحصص

٧- التأخر عن الدوام حتى للشؤون الخاصة بمدير المدرسة دون علم الإدارة

٨- عدم تصحيح أوراق امتحانات الطلاب ووضع علامات تقديرية غير صحيحة

٩- عدم إعداد السجلات المتعلقة بعمله

١٠- عدم العدالة في التعامل مع الطلاب وكذلك في التدريس والامتحانات

١٢- المظهر العام للمعلم

١٣- تنفيذ المهام المكلف بها من قبل الإدارة [illegible] ضمن الأنظمة والتعليمات والقوانين المعمول بها

- الاهمال بالواجبات
- اهانة الطلبة والشتم والتحقير
- الضرب بالعصا واليد
- التلاعب في نتائج الطلبة
- التمييز بين الطلبة
- الاستهتار أثناء الحصة
- استخدام النقال في الحصة
- اضاعة الوقت في بداية الفصل وآخره
- التقصير في العمل التدريسي وعدم الجدية
- أكل العلكة والشاي في الحصة
- استخدام الهاتف النقال والصور غير التربوية
- استخدام ألفاظ غير تربوية
- تعيين مقاعد للطالبات بهدف السخرية
- طلب الهدايا من الطلبة
- لمس جسد الطالبة والتحرش
- البيع والشراء في الحصة
- التعصب القبلي والاقليمي للطلبة

١- استخدام العقاب البدني

٢- عدم العدل بين الطلاب

٣- الهروب من اعطاء المادة التعليمية

٤- التذمر والشكوى من العمل

٥- اهانة الطلبة وتثبيطهم

٦- عدم اعطاء الطلبة الفرصة للحديث والنقد

٧- التكبر على الطلبة انه يدرسهم

٨- اعتبار الطلبة لا يفعلون سلوكيات خاطئة

٩- التلفظ بالفاظ بذيئة امام الطلبة

١٠- كثرة الواجبات بشكل يتعب الطلبة

١١- عدم العدل بين الطلبة

١٢- اكل العلكة امام الطلبة في الصف

١٣- شرح مجموعة من الدروس مرة واحدة.

١٤- التدخين امام الطلبة

- عدم ضبط الصف
- عدم انتظار الحصص بسبب عدم التمكن
- الهروب من انتظار الحصص
- اضاعة وقت الطالب بالعمل
- استخدام الهاتف في الحصة
- الاستعانة بمعلم آخر لضبط الصف
- استخدام الطالب كنموذج للشرح بشكل خاطئ
- تحقير انجازات الطلبة
- الاستخفاف بمشاعر الطلبة
- التهديد والوعيد للطلبة
- الوعود الكاذبة للطلبة المتفوقين
- معاقبة الطالب المريض نفسيا وجسديا
- اهانة الطالب السابق من الفصل منه

عدم ضبط الصف

- عدم اعطاء الحصص بسبب عدم التمكن

- الهروب من اعطاء الحصص

- اضاعة وقت الطالب بالعقاب

- استخدام الهاتف في الحصة

- الاستعانة بمعلم اخر لضبط الصف

- استخدام الطالب كنموذج للشرح بشكل خاطئ

- تحقير امكانيات الطلبة

- اطلاق القاب على الطلبة

- التهديد والوعيد للطلبة

- الوعود الكاذبة للطلبة لتخويفهم

- معاقبة الطالب المريض نفسياً وجسدياً

- اهانة الطالب السابق على الخطأ منه

١- عدم الالتزام بالطابور الصباحي.

٢- التطاول والاساءة وعدم احترام الآخرين من زملاء و

٣- استخدام الضرب والشتم كوسيلة لتأديب الطلبة.

٤- التأخر بأداء الواجب الموكول للمعلم واهمال العمل

٥- التدخين امام الطلبة واثناء اداء الواجب

٦- التسرب والمغادرة بدون استئذان من الادارة

ملحق(5)

قائمة بأسماء القضاة والمحامين

لتوضح أي السلوكيات السابقة يستلزم عقوبة قانونية

الاسم	مكان العمل
د.مصطفى العماوي	نائب برلمان
وفاء بني مصطفى	محامية في محافظة جرش
يوسف الحوامدة	رئيس محكمة اربد
عبد المجيد جرادات	قاضي في عجلون
رمزي سلامات	قاضي في اربد
عماد طه شهاب	قاضي في جرش
إحسان حوامدة	قاضي في عجلون
عامر العتوم	قاضي في جرش
صباح العتوم	قاضي في اربد
سامية المغربي	قاضي في قصر العدل
نائل شهاب	قاضي في جرش
سلامة حوامدة	قاضي في عمان
فاروق العماوي	محامي في جرش
موفق الزعبي	محامي في جرش
سهام بني مصطفى	محامي في جرش
علي قعوار	محامي في اربد
محمد عتوم	محامي عمان
ياسر حوامدة	محامي في اربد

ملحق(6)

أسماء المحامين الذين صاغو السلوك على شكل جرم قانوني

د.مصطفى العماوي

وفاء بني مصطفى

فاروق العماوي

موفق الزعبي

سهام بني مصطفى

علي قعوار

محمد عتوم

ياسر حوامدة

زيد محمود بني مصطفى

مروان علي خوصان

الملحق (7)

السلوكيات المصوغة على شكل جرم قانوني

السلوك	السلوك على شكل جرم قانوني	العقوبة
استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه	1. ضرب الطالب وأذيته استناداً لأحكام المادة 334\أ من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه	2. إيذاء الطلبة نفسياً استناداً لأحكام المادة188 من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة	3. تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة استناداً لأحكام المادة189\4\أ من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
الذم والقدح والشتم لأولياء أمور الطلبة	4. الذم والقدح وشتم أولياء أمور الطلبة استناداً لأحكام المادة189 من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة	5. فعل منافٍ للحياء عن طريق لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة استناداً لأحكام المادة320 من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
البيع والشراء في وقت الحصة	6. استثمار الوظيفة من خلال البيع والشراء في وقت الحصة استناداً لأحكام المادة183\أ من قانون العقوبات الأردني	غرامة مالية
التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين	7. تحقير ولي أمر الطالب من خلال التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين استناداً لأحكام المادة358\أ من قانون العقوبات الأردني	الحبس
الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة	8. الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة وقت الحصة استناداً لأحكام المادة278 \2 من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحا	9. التحقير من خلال السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحا استناداً لأحكام المادة358\أ من قانون العقوبات الأردني	الحبس
ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت للشكوى ضد ممارساته	10. ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت للشكوى ضد ممارساته لأحكام المادة351من قانون العقوبات الأردني	الحبس
هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب	11. هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب استناداً لأحكام المادة297من قانون العقوبات الأردني	الأشغال الشاقة المؤقتة
استخدام الطالب كنموذج تعليمي لا يقبله الطالب	12. استخدام الطالب كنموذج لا يقبله الطالب استناداً لأحكام المادة297من قانون العقوبات الأردني	الأشغال الشاقة المؤقتة

توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح	13. توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح استناداً لأحكام المادة319\2من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
ذم وقدح مقامات عليا	14. قدح المقامات خلافاً لأحكام المادة195 من قانون العقوبات الأردني في باب الذم والقدح والتحقير	الحبس
معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطريقة محرجة لهم ولأسرهم	15. معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطريقة محرجة لهم ولأسرهم خلافاً لأحكام المادة354من قانون العقوبات الأردني في باب أحكام شاملة	الحبس مع غرامة مالية
التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية	16. التعرض السلبي للذات الإلهية ولأسرهم خلافاً لأحكام المادة273من قانون العقوبات الأردني	الحبس
التحريض على أمن الدولة	17. التحريض على أمن الدولة خلافاً لأحكام المادة161من قانون العقوبات الأردني	الحبس
الدخول بالأحزاب السياسية	18. الدخول بالأحزاب السياسية خلافاً لأحكام المادة160من قانون العقوبات الأردني	الأشغال الشاقة المؤقتة
إحضار أطفالهم للحصص الصفية مما يؤثر على تعلم الطلبة	19. إحضار أطفالهم للحصص الصفية مما يؤثر على تعلم الطلبة خلافاً لأحكام المادة183من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
تمزيق ورق امتحان وإخفاء الحقائق والأوراق الثبوتية	20. تمزيق ورق امتحان وإخفاء الحقائق والأوراق الثبوتية خلافاً لأحكام المادة261من قانون العقوبات الأردني	الحبس
الطلب من الطلبة النوم قسراً في الحصة لإراحة نفسه	21. الطلب من الطلبة النوم قسراً في الحصة لإراحة نفسه خلافاً لأحكام المادة183 من قانون العقوبات الأردني	غرامة مالية .
إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة	22. إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة خلافاً لأحكام المادة183 من قانون العقوبات الأردني	غرامة مالية
التهديد والوعيد للطلبة	23. التهديد والوعيد للطلبة خلافاً لأحكام المادة 351من قانون العقوبات الأردني	الحبس
التدخين أو الأكل بطريقة مُقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف	24. التدخين في المدرسة خلافاً لقانون الصحة العام	الحبس مع غرامة مالية
عدم إعطاء حصة مدرسية	25. عدم إعطاء حصة مدرسية خلافاً لأحكام المادة183من قانون العقوبات الأردني	غرامة مالية
إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم	26. إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم خلافاً لأحكام المادة271من قانون العقوبات الأردني	الحبس

التهاون بلا سبب مشروع القيام بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره	27. التهاون بلا سبب مشروع القيام بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره استناداً لأحكام المادة183\أ من قانون العقوبات الأردني	غرامة مالية
إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم	28. إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم استناداً لأحكام المادة320من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
اخذ ممتلكات مادية من المدرسة، أو الطلبة والاستيلاء عليها	29. اخذ ممتلكات مادية من المدرسة، أو الطلبة والاستيلاء عليها استناداً لأحكام المادة416من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف	30. قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف استناداً لأحكام المادة183\أ من قانون العقوبات الأردني	غرامة مالية
الاختلاس واستثمار الوظيفة	31. الاختلاس واستثمار الوظيفة استناداً لأحكام المادة182من قانون العقوبات الأردني	الحبس
التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية	32. التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية خلافاً لأحكام المادة80ب من قانون العقوبات الأردني	لأشغال الشاقة المؤقتة
تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها	33. تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها استناداً لأحكام المادة183\أ من قانون العقوبات الأردني	غرامة مالية
المشاركة في الاعتصام والإضراب	34. المشاركة في الاعتصام والإضراب خلافاً لأحكام المادة165 من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية
الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب	35. صراخ الذي يؤثر على صحة الطالباستناداً لأحكام المادة334 من قانون العقوبات الأردني	الحبس مع غرامة مالية

ملحق (8)

صورة إحصائية مركز أمن شريطة المدينة اربد

ترسل الكترونيا

قيادة أمن إقليم الشمـــال
شعبة القضائية



الرقم: ٩/٧٢/
التاريخ: /ربيع الثاني/١٤٣٤هـ
الموافق: /شباط/٢٠١٣م

مدير شرطة محافظة اربـــد

الموضوع: الدراسات .

اشارة لكتابكم رقم ٩/٧٢/١٩٧٠ تاريخ ٢٠١٣/١/٣١م

١. ارفق بطيه الاحصائية المنوه عنها بالاشارة اعلاه .
٢. لاجراءاتكم.

العميد
قائد أمن اقليم الشمـــال

قضايا الاعتداء المرتكبة من قبل المعلمين على الطلبة ضمن اختصاص مديرية شرطة اربد للأعوام ٢٠١٠م،٢٠١١م،٢٠١٢م حسب المدخل على نظام السيطرة

المركز الأمني	السنة			المجموع الكلي
	٢٠١٠م	٢٠١١م	٢٠١٢م	
المدينة	٣	٠	٠	٣
المدينة الشمالي	١	١	٠	٢
اربد الشرقي	١	٢	٠	٣
اربد الغربي	٠	٠	١	١
المزار الشمالي	١	٠	١	٢
كفر يوبا	٣	١	٢	٦
بني عبيد	٠	١	٠	١
بني كنانة	٠	١	٠	١
الوسطية	٠	٠	١	١
المجموع	٩	٦	٥	٢٠

الجناة

١. حسب العمر والجنس

الفئة العمرية	عدد الجناة									المجموع الكلي		
	٢٠١٠م			٢٠١١م			٢٠١٢م					
	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع
أقل من ١٨ سنة	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١٨-٢٧ سنة	-	-	-	١	-	١	٢	-	٢	٣	-	٣
٢٨-٢٧ سنة	٣	-	٣	٢	-	٢	٢	-	٢	٧	-	٧
٣٨-٤٧ سنة	٥	-	٥	٢	١	٣	١	-	١	٨	١	٩
٤٨ سنة فما فوق	٢	-	٢	-	-	-	-	-	-	٢	-	٢
المجموع	١٠	-	١٠	٥	١	٦	٥	-	٥	٢٠	١	٢١

٢. حسب الجنسية

الجنسية	عدد الجناة			المجموع الكلي
	٢٠١٠م	٢٠١١م	٢٠١٢م	
أردني	١٠	٦	٥	٢١
المجموع	١٠	٦	٥	٢١

المجني عليهم

٣. حسب العمر والجنس

الفئة العمرية	عدد المجني عليهم									المجموع الكلي		
	٢٠١٠م			٢٠١١م			٢٠١٢م					
	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع
أقل من ١٨ سنة	٩	-	٩	٥	-	٥	٥	-	٥	١٩	-	١٩
١٨-٢٧ سنة	-	-	-	-	١	١	-	-	-	-	١	١
٢٨-٣٧ سنة	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٣٨-٤٧ سنة	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٤٨ سنة فما فوق	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	٩	-	٩	٥	١	٦	٥	-	٥	١٩	١	٢٠

٤. حسب الجنسية

الجنسية	عدد المجني عليهم			المجموع الكلي
	٢٠١٠م	٢٠١١م	٢٠١٢م	
أردني	٨	٦	٥	١٩
سوري	١	-	-	١
المجموع	٩	٦	٥	٢٠

الملحق(9)

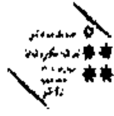
قائمة بأسماء المحكمين من أصحاب الخبرة في المجال التربوي

أسماء أعضاء لجنة التحكيم لأداة الدراسة

الإسم	مكان العمل
أ. د. عبد الله خطايبة	**جامعة اليرموك**
د.منار بني مصطفى	**جامعة اليرموك**
د.احمد رضوان	**جامعة اليرموك**
د.محمد المحاسنة	**جامعة مؤتة**
د. احمد عياصرة	جامعة جرش
د.هيثم درادكة	جامعة جرش
د. شاهر أبو شريخ	جامعة جرش
د.شفا قعوار	محاضرة في المشروع الكندي
د.هيثم أبو زيد	جامعة البلقاء التطبيقية
د.هزال زريقات	جامعة البلقاء التطبيقية
د. محمد القادري	جامعة مؤتة
د.علي نظامي	جامعة آل البت
د. محمد الفاضل	مشرف تربوي
د. عدنان عتوم	مشرف تربوي
د.محمد الحوامدة	محاضر في كادر
فاطمة الجوابرة	مديرة مدرسة في جرش
د.أحمد عتوم	مدير مدرسة في جرش
د . عي زريقات	مشرف تربوي في جرش

ملحق رقم (10)
يوضح بعض الإجراءات التأديبية للمعلمين





وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم /

الرقم :
التاريخ :
الموافق :

معالي وزير التربية التعليم المحترم
الموضوع / السيد:
والانفكاك عن العمل بسبب الاستغناء عن الخدمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .....
اشارة لكتابكم رقم ت/ تاريـــــخ ٢٠١٢/٤/٣٠
١ - الرقم الوطني :
٢ - المسمى الوظيفي : معلم
٣ - سبب الانفكاك عن العمل : الاستغناء عن الخدمة
٤ - تاريخ الانفكاك عن العمل : صباح يوم ٢٠١٢/٤/٢٦
٥ - براءة الذمة: بريء الذمه
٦ - رصيده من الاجازات السنوية عن اخر عامين (للموظفين الاداريين)
٧ - حاصل على بطاقة تأمين صحي :
٨ - بطاقة التامين الصحي سم البطاقة رقم تاريخ
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

م مدير التربية والتعليم
مدير الشؤون المالية والادارية

اعداد الموظف .
نسخة/
ر.ق.ش الموظفين
قسم الكادر / الوزارة
الكادر / المديرية
الملف المكتوم
الملف العادي
المعلومات

- يتم استلام بطاقة التامين الصحي من قبل مديرية التربية والتعليم ومن ثم ارسالها بكتاب رسمي مرفقة بقوائم الى مديرية التامين الصحي التابعة لمديريتكم .
- بالنسبة للمعلم المعار والمجاز دون راتب وعلاوات والمحال على الاستيداع والعائد من الاعارة والعائد من الاجازة دون راتب وعلاوات يتم اعطائه كتاب من مديرية التربية والتعليم موجه الى مديرية التامين الصحي بنفس المنطقة دون الرجوع الى الوزارة .

Form #Q72 -1- 11 rev.d

ع.ج
١

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١

مديرية التربية والتعليم لمحافظة ....

الرقم : ...

التاريخ : ... ١٤٣ هـ

الموافق : ... ٢٠ م

السيد عطوفة مدير التربية والتعليم لمحافظة ... المحترم

تحية طيبة وبعد :-

الموضوع : الإشكال بسبب ... الخدمة

المعلم/ة : ... [illegible]

الإشارة كتاب ... رقم ٤٨٠١/ ... المؤرخ ...

[illegible] ... المعلم والمذكور

... الرسمي ... يوم ...

الموافق ... ٢٠١٢م

علماً بأن المذكور ...

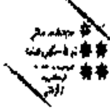
للعلم وإجراء اللازم

[illegible]

مدير المدرسة

مديرية التربية والتعليم لمحافظة ...
يحول الى ...
رقم الملف ...
رقم الوارد ...
رئيس الديوان





وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم

الرقم: ١٧٢٩٩٧
التاريخ:
الموافق:

السيد: مدير مدرسة

الموضوع: الاستغناء عن الخدمة
المعلم .

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

استنادا لنص المادة(١٧٠) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته وعملاً بما ورد في البند خامسا لفقرة (٤) من كتاب تفويض الصلاحيات رقم ١/٧٠/١٧١٦٠ تاريخ ٢٠٠٨/٤/٨ ولان المعلم المذكور اعلاه اوقعت عليه العقوبات التالية:-

١. الحسم من الراتب الشهري الاساسي لمدة سبعة أيام بتاريخ ٢٠١١/٤/١٢
٢. حجب الزيادة السنوية لمدة سنه واحدة بتاريخ ٢٠١١/٤/٢٠
٣. حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين بتاريخ ٢٠١٢/٤/١٧

قرر معالي وزير التربية والتعليم بكتابه رقم ١٤٨٠١/١٧٢٩٩٧ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢٣ الاستغناء عن خدمات المذكور اعتباراً من تاريخ ٢٠١٢/٤/٢٦ ارجو ابلاغه واعلامي بتاريخ انفكاكه عن العمل .

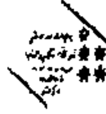
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/
مدير الشؤون الادارية والمالية
ر.ق.ش الموظفين
المكتوم
المعلومات

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١





وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم /

الرقم: ٦٠٣٠
التاريخ: ١٦/٦/١٤٣٣
الموافق: ٨/٥/٢٠١٢

مدير مدرسة /

الموضوع : عدم الصرف

المعلم:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

اشارة لكتابك رقم /ش/١/٤٤/ /٩٤ تاريخ ٢٠١٢/٤/٩ وكتابك رقم ١/٤٤/٧ ١١١/ تاريخ ٢٠١٢/٤/١٦ وكتابك رقم ١/١٨/ ١٢٦/ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢٥ لـن يصرف راتب للمذكـــور اعلاه عن الايام : ١، ٣، ٤، ٥، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٢، ٢٣، ٢٤ /٤/٢٠١٢ لبقائه خلال هذه المدة دون عمل رسمي ارجو ابلاغه،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/
معالي وزير التربية والتعليم المحترم
مدير الشؤون الإدارية والمالية
ر.ق.ش الموظفين
الملف المكتوم
الملف العام

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١

بسم الله الرحمن الرحيم



مديرية التربية والتعليم لمحافظة

مدرسة

الرقم	/ ١٨ /	١٢٦ /	التاريخ ٣ / ٦ / ١٤٣٣ هـ	الموافق ٢٥ / ٤ / ٢٠١٢

المعلم . المحترم .

الموضوع : الدوام الرسمي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته . . . . وبعد

إشارة لإجابتك بتاريخ [illegible] / ٤ / ٢٠١٢

لن يصرف لك راتب [illegible]

لبقائك هذه الفترة دون عمل رسمي .

وقد تكرر منك ذلك .

آملا عدم تكرار ذلك .

وتقبلوا الاحترام

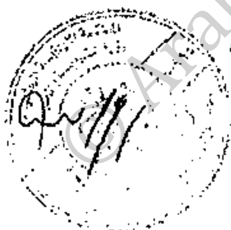
مديرية التربية والتعليم لمحافظة

رقم الملف ....

رقم الوارد ....

رئيس الديوان

مدير المدرسة





مديرية التربية والتعليم لمحافظة

الرقم : ...

التاريخ : ...

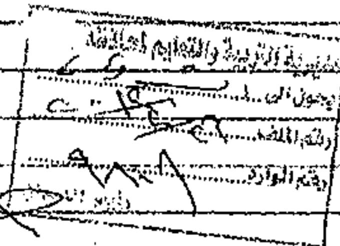
الموافق : ...

السيد عطوفة مدير التربية والتعليم لمحافظة المحترم

تحية طيبة وبعد :-

الموضوع : ...

[illegible]



مدير المدرسة



ديوان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة . .

نموذج استيضاح

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(سندا لأحكام المادة ١/أ/١٤٥ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل له رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩

الجزء الأول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الإدارية للموظفين)

اسم الموظف من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
[illegible]	ثالث / عقد	معلم
مكان العمل :	المديرية :	القسم :

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف : لا تنسيب بعد الزيادة السنوية لمدة سنتين

الجزء الثاني يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستيضاح : أ) يرجى بيان أسباب تغيبك عن الدوام الرسمي المتكرر [illegible] والتأخر في الحضور [illegible] في الأيام الواقعة [illegible] (١٩، ٢٢، ٢٣، ٢٤/ ٤/ ٢٠١٢)

توقيع :

التاريخ : ٢٥/ ٤/ ٢٠١٢

الجزء الثالث : (يعبأ من قبل الموظف المستوضح)

الإجابة : بسبب ظروف عائلية خاصة جدا حيث هذا الأسبوع هو أسبوع الامتحانات الشهرية

[illegible توقيع]

٢٥/ ٤/ ٢٠١٢

الجزء الرابع :- القرار المتخذ وفقا للصلاحيات المنصوص عليها في المادة (١٤٢) من نظام الخدمة المدنية رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩ المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧

تنسيب قرار رئيس القسم : خصم [illegible] من راتبه الأساسي عن الأيام المذكورة [illegible] ١٦/ ١٧/ ١٩/ ٢٢/ ٢٣/ ٢٤/ ٤ [illegible] الزيادة السنوية [illegible] التوقيع : [illegible] التاريخ : ٢٠١٢/٤/٢٢

تنسيب قرار المدير :- ....

التوقيع :- .... التاريخ :- ......

تنسيب قرار الأمين العام :- ....

التوقيع :- .... التاريخ :- ......

تنسيب قرار الرئيس :- ....

توقيع :- .... التاريخ :- ......

ن ح ٠٠٠١



وزارة التربية والتعليم

الرقم ....

التاريخ ..

الموافق ..

السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة :

الموضوع : المعلم / :

والاستغناء عن الخدمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

استناداً لنص المادة (١٧٠) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته، وعملاً بما ورد في البند خامساً-فقرة (٤) من كتاب تفويض الصلاحيات رقم ١ / ٧٠ / ١٧١٦٠ تاريخ ٨ / ٤ / ٢٠٠٨م.

ولأن المعلم المذكور أعلاه أوقعت عليه العقوبات التالية:

١ ـ الحسم من الراتب الشهري الأساسي لمدة سبعة أيام بتاريخ ١٢ / ٤ / ٢٠١١.

٢ ـ حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة بتاريخ ٢٠ / ٤ / ٢٠١١.

٣ ـ حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين بتاريخ ١٧ / ٤ / ٢٠١٢.

قررت الاستغناء عن خدماته ابتداءً من تاريخ ٢٦ / ٤ / ٢٠١٢.

أرجو إبلاغه، وإعلامي بتاريخ انفكاكه عن العمل.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

مدير إدارة الشؤون القانونية

نسخة / لمعالي وزير المالية / مراقب صندوق الضمان الاجتماعي.
نسخة / لعطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية.
نسخة / لعطوفة رئيس ديوان المحاسبة.
نسخة / للسيد مدير إدارة التأمين الصحي / وزارة الصحة.
نسخة / للسيد رئيس قسم الكادر.
نسخة / للسيد رئيس قسم انتهاء الخدمة / نسختين.
نسخة / للسيد رئيس قسم تنظيم الرواتب / نسختين.
نسخة / للسيد رئيس قسم معلومات الموظفين.
نسخة / للسيد رئيس قسم المستحقات والإجراءات.
نسخة / للسيد رئيس قسم تدقيق الرواتب.
نسخة / للسيد رئيس قسم الترفيعات والترقيات.
نسخة / للسيد رئيس قسم الأرشيف.

المذكور من (الفئة الأولى)

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة التربية والتعليم

الرقم ١٢٩٦٧
التاريخ
الموافق

السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة

الموضوع :
والإجراءات التأديبية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

إشارة إلى كتابكم رقم ش/١٧٢٩٩٧/٩١٤٧ تاريخ ٢٠١١/٦/٢٣ .

واستناداً لأحكام المادة (١٤٢ / أ / ٤) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته.

قررت إيقاع عقوبة حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين على المعلم المذكور أعلاه، وذلك لما نسب إليه من مخالفات مرتكبة متمثلة في تغيبه عن مركز عمله مدة عشرين يوماً متفرقة، أرجو إبلاغه.

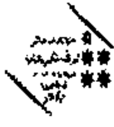
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

وزير التربية والتعليم

نسخة / لعطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية.
نسخة / لعطوفة رئيس ديوان المحاسبة.
نسخة / لعطوفة مدير عام دائرة الموازنة العامة.
نسخة / للسيد رئيس قسم التحقيقات والإجراءات.
نسخة / للسيد رئيس قسم الترفيعات والترقيات.
نسخة / للسيد رئيس قسم تنظيم الرواتب.
نسخة / للسيد رئيس قسم تدقيق الرواتب.
نسخة / للسيد رئيس قسم معلومات .
نسخة / للسيد رئيس قسم الأرشيف.

المملكة الأردنية الهاشمية
هاتف ٥٦٠٧١٨١ ٦ ٩٦٢+ فاكس ٥٦٦٦٠١٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني www.moe.gov.jo





وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم / ...

الرقم: ٣٤٠١
التاريخ: ٤ / ٤ / ١٤٣٣
الموافق: ٢٥ / ٢ / ٢٠١٢

مدير مدرسة ...

الموضوع : عدم الصرف

المعلم ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

اشارة لكتابك رقم /٤١/١٧٢٩٩٧/٤٤/١ تاريخ ٢٠١٢/٢/٢٩ لن يصرف راتب للمذكـــــور اعلاه عن الايام ١٢ ،١٤ ،١٦ ،١٧ ،١٨ ،١٩ ،٢١ ،٢٣ ،٢٤ ،٢٥ ،٢٦ ،٢٨ /٢٠١٢/٢ لبقائه خلال هذه المدة دون عمل رسمي ارجو ابلاغه،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم



نسخة/
معالي وزير التربية والتعليم المحترم
مدير الشؤون الإدارية والمالية
ر.ق.ش الموظفين
الملف المكتوم
الملف العام

ع.ج

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١

ديوان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

نموذج استيضاح

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(سنداً لأحكام المادة ١/أ/١١٥ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل له رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٦

الجزء الاول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الموظفين)

اسم الموظف من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
	ثانية/ ٧ / عشر	معلم
مكان العمل	المديرية :-	القسم :-

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف :..

الجزء الثاني :- يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستيضاح : ... ٢٠١٢/٢/٢٨ ، ٢٧ ، ٢٣ ، ٢٠ ، ١٩ ، ١٦ ، ١٤ ، ١٣

التوقيع : التاريخ : ٢٠١٢/٢/٢٩

الجزء الثالث :- يعبأ من قبل الموظف المستوضح

الإجابة : ...

٢٠١٢/٢/٢٩

... تاريخ : ٢٠١٢/٢/٢٩

التوقيع : .... التاريخ : ....

تنسيب قرار الأمين العام :..

التوقيع :........ التاريخ :........

تنسيب قرار الرئيس :..

التوقيع :........ التاريخ :........

ر.ج :........

وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم /

الرقم :
التاريخ :
الموافق :

معالي وزير التربية والتعليم المحترم

الموضوع :

المعلم /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

اشارة لكتابكم رقم ٥٠٩٨٧/١٧٢٩٩٧ تاريخ ٢٠١١/١٢/١٤ ارجو ان اعلمكم بان المعلم [illegible] بلغ مجموع غيابه عن الدوام الرسمي(٦٦) يوم وذلك بعد عقوبة حجب الزيادة السنوية [illegible] والتي حصل عليها بموجب كتابي رقم ش/١٧٢٩٩٧/٨٨٦ ٥٣٧ تاريخ ٢٠١١/٤/٢٠ وهو [illegible] التالي :

١٠ تغيبه عن شهر نيسان للايام : ٤، ٦، ١٠، ١١، ١٣، ١٨، ٢٠، ٢١، ٢٥، ٢٧/ ٢٠١١/٤
٢٠ تغيبه عن شهر ايار للايام : ٢، ٤، ٥، ٩، ١١، ١٥، ١٦، ١٨، ٢٩/ ٢٠١١/٥
٣٠ تغيبه عن شهر تشرين ثاني للايـــــام : ٢، ٤، ٦، ٧، ٨، ٩، ١١، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ٢١، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٥، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠ /٢٠١١/١٠
٤٠ تغيبه عن شهر كانون اول للايـــــام: ١، ٣، ١٣، ١٥، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٩/ ٢٠١١/١١
٥٠ تغيبه عن شهر كانون الثاني للايـــــام: ١، ٤، ٦، ٨، ١١، ١٣، ١٥، ١٨، ٢٠، ٢٢، ٢٦/ ٢٠١١/١٢ ٠

وقد عولجت جميعها بعدم الصرف منسبا لمعاليكم عقوبة حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين [illegible]
راجيا اجـراء اللازم ٠

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/
مدير الشؤون الإدارية والمالية
ر ٠ق ٠ش الموظفين

ع٠ج

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص٠ب ١٨ الرمز البريدي



وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم /

الرقم :
التاريخ :
الموافق :

معالي وزير التربية والتعليم المحترم

الموضوع : التغيب عن العمل الرسمي

المعلم /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

لاحقا لكتابي رقم ش/١١١٢/١٧٢٩٩٧ تاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ارجو ان اعلمكم بان المعلم المذكور قد تغيب عن العمل الرسمي الايام ١٢، ١٤، ١٦ ، ١٩ ، ٢١، ٢٣، ٢٦، ٢٨ /٢٠١٢/٢ وذلك بموجب كتاب مدير مدرسة ... رقم ٤١/١٧٢٩٩٧/٤٤/١ تاريخ ٢٠١٢/٢/٢٩ وبما أن المذكور لم يرتدع بالعقوبات السابقة التي اوقعت عليه نتيجة ارتكابه لمخالفة تكرار التغيب عن العمل الرسمي انسب لمعاليكم عقوبة حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين بحق المذكور علماً بانه تم التنسيب سابقاً بهذه العقوبة لاكثر من مره راجيا اجراء اللازم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة
مدير الشؤون الإدارية والمالية
ر.ق.ش الموظفين
ع.ع

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١



مديرية التربية والتعليم لمحافظة

الرقم : [illegible]

التاريخ : [illegible] / [illegible] / ١٤٣٣هـ

الموافق : [illegible] / [illegible] / ٢٠١٢م

السيد عطوفة مدير التربية والتعليم لمحافظة [illegible] المحترم

تحية طيبة وبعد :-

الموضوع :- [illegible]

[illegible]

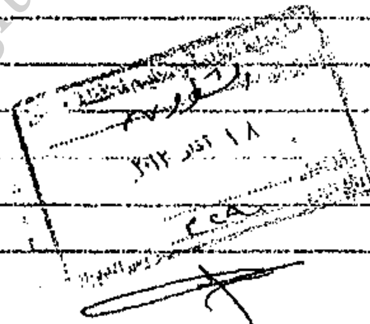
[illegible] ٤، ٦، ٨، ١١، ١٢ / ٣ / ٢٠١٢م [illegible]

[illegible]

[illegible]

والسلام [illegible]

[illegible]



مدير المدرسة



بسم الله الرحمن الرحيم



مديرية التربية والتعليم لمحافظة

مدرسة

الرقم ١ / ١٨ / ٥٩ التاريخ ٢١ / ٤ / ١٤٣٣ الموافق ١٣ / ٣ / ٢٠١٢

المعلم : المحترم .

الموضوع : الدوام الرسمي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته . . . . وبعد

إشارة لإجابتك بتاريخ ٤ / ٣ / ٢٠١٢

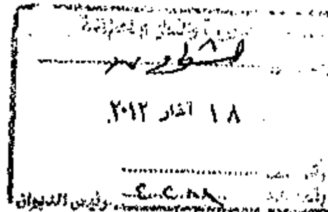
لن يصرف لك راتب يوم الخميس الثلاثاء والجمعة الثلاثاء والخميس الموافق ١٢و١١و٦و٨و٦و٤ / ٣ / ٢٠١٢

لبقائك هذه الفترة دون عمل رسمي .

وقد تكرر منك ذلك .

أملا عدم تكرار ذلك .

واقبلوا الاحترام



مدير المدرسة







وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم /

الرقم : ١٧٢٩٩٧/٤٤/١
التاريخ : ١٤٣٣/٤/٢٤
الموافق : ٢٠١٢/٣/١٨

مدير مدرسة

الموضوع : عدم الصرف

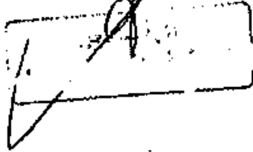
المعلم:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

اشارة لكتابك رقم /١/٤٤/١٧٢٩٩٧/٤١ تاريخ ٢٠١٢/٢/٢٩ لن يصرف راتب للمذكـــــور اعلاه عن الايام ١٢، ١٤، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢١، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٨/ ٢٠١٢/٢ لبقائه خلال هذه المدة دون عمل رسمي ارجو ابلاغه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم



نسخة/
معالي وزير التربية والتعليم المحترم
مدير الشؤون الإدارية والمالية
ر.ق.ش الموظفين
الملف المكتوم
الملف العام
ج.ج

هاتف فاكس ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

مدرسة

الرقم :

التاريخ : / / ١٤٣ هـ

الموافق : / / ٢٠ م

السيد عطوفة مدير التربية والتعليم لمحافظة المحترم

تحية طيبة وبعد :-

الموضوع :- الإجراءات التأديبية بحق

[illegible]

الإشارة إلى إجراءات المعلم المذكور أعلاه عن الغياب [illegible]

[illegible]

[illegible] ٢٠١٢/٢/٢٨

[illegible]

والنسب يحسب [illegible]

[illegible]

[illegible]

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

يحول إلى [illegible]

٥ في آذار ٢٠١٢

رقم [illegible]

رقم الوارد ٢١٩٣

رئيس الديوان

[illegible]

مدير المدرسة

ديوان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة ..

نموذج استيضاح

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(سندا لأحكام المادة ١/أ/١٤٥ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل له رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩

الجزء الأول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الموظفين)

اسم الموظف من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
[illegible]	[illegible]	معلم
مكان العمل	المديرية :-	القسم:-

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف :............................

الجزء الثاني يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستيضاح: (يرجى بيان أسباب تغيبك عن الدوام الرسمي [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] الأيام ١٢، ١٤، ١٦، ١٩، ٢١، ٢٣، ٢٤، ٢٨/٢/٢٠١٦)

توقيع :- التاريخ : ٢٩/٢/٢٠١٦

الجزء الثالث يعبأ من قبل الموظف المستوضح منه

الجواب :

بسبب ... [illegible] ... مسألة [illegible]

[illegible] التي [illegible] الساعة [illegible]

٢٩/٢/٢٠١٦

[illegible] (٢٩) من نظام الخدمة المدنية [illegible]

[illegible] المذكورة [illegible]

توقيع : التاريخ : ٢٩/٢/٢٠١٦

توقيع :...... التاريخ :......

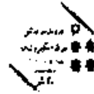
تنسيب قرار الأمين العام :...............................

توقيع :........ التاريخ :........

تنسيب قرار الرئيس :...............................

توقيع :........ التاريخ :........





وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم /

الرقم :

التاريخ :

الموافق :

مدير مدرسة

الموضوع : عدم الصرف

المعلم:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

اشارة لكتابك رقم /ش/١/٤٤/١٧٢٩٩٧/٦٦ تاريـــــخ /٢٠١٢/٣/١٩وكتابك رقم ١/٤٤/... /٨٢ تاريخ ٢٠١٢/٣/٢٩ لـن يصرف راتب للمذكـــــور اعلاه عن الايام : ١٥ ،١٨ ،٢٠ ،٢١ ،٢٣ ،٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ،٢٧ ، ٢٨ /٢٠١٢/٣ لبقائه خلال هذه المده دون عمل رسمي ارجو ابلاغه،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/

معالي وزير التربية والتعليم المحترم

مدير الشؤون الإدارية والمالية

ر.ق.ش الموظفين

الملف المكتوم

الملف العام

ع.ع

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١

ديوان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة ....

نموذج استيضاح

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(سنداً لأحكام المادة ١٤٤/أ/١ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل له رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٩)

الجزء الأول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الموظفين)

اسم الموظف من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
[illegible]	[illegible]	معلم
مكان العمل	المديرية :-	القسم :-

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف :- ....

الجزء الثاني يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستيضاح : أرجو بيان أسباب تغيبك عن الدوام الرسمي [illegible] [illegible] [illegible]

الأوقات [illegible] ٢٠١٦/٢/٢٨ [illegible]

توقيع :- التاريخ : ٢٠١٦/٢/٢٩

إجابة الموظف :-

بسبب [illegible] [illegible] بحاجة إلى [illegible] [illegible]

[illegible]

[illegible]

٢٠١٦/٢/٢٩

[illegible]

[illegible] التوقيع : [illegible] التاريخ : ٢٠١٦/٢/٢٩

التوقيع :- .... التاريخ :- ....

تنسيب قرار الأمين العام :- ....

توقيع :- .... التاريخ :- ....

تنسيب قرار الرئيس :- ....

توقيع :- .... التاريخ :- ....

ر ع ح ....

وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم /

الرقم :
التاريخ :
الموافق :

مدير مدرسة

الموضوع : عدم الصرف

المعلم:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

اشارة لكتابك رقم /ش/١/٤٤/١٧٢٩٩٧/٦٦ تاريخ /٢٠١٢/٣/١٩وكتابك رقم ١/٤٤/ /٨٢ تاريخ ٢٠١٢/٣/٢٩ لن يصرف راتب للمذكور اعلاه عن الايام : ١٥ ،١٨ ،٢٠ ،٢١ ،٢٣ ،٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ،٢٧ ، ٢٨ /٢٠١٢/٣ لبقائه خلال هذه المده دون عمل رسمي ارجو ابلاغه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/
معالي وزير التربية والتعليم المحترم
مدير الشؤون الإدارية والمالية
ر.ق.ش الموظفين
الملف المكتوم
الملف العام
ع.ج

٥٠



وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم /

الرقم :
التاريخ :
الموافق :

مدير مدرسة

الموضوع : عدم الصرف

المعلم:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

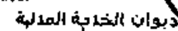
اشارة لكتابك رقم /ش/١/٤٤/١٧٢٩٩٧/٦٦ تاريـــــخ /١٩/٣/٢٠١٢وكتابك رقم ١/٤٤/... ./٨٢ تاريخ ٢٩/٣/٢٠١٢ لـن يصرف راتب للمذكـــــور اعلاه عن الايام : ١٥، ١٨، ٢٠، ٢١، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨ /٣/٢٠١٢ لبقائه خلال هذه المده دون عمل رسمي ارجو ابلاغه،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/
معالي وزير التربية والتعليم المحترم
مدير الشؤون الإدارية والمالية
ر.ق.ش الموظفين
الملف المكتوم
الملف العام
ج.ع

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١



ديوان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة ...

نموذج استيضاح

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(سنداً لأحكام المادة ١/أ/١٤٠ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل له رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩

الجزء الأول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الموظفين)

اسم الموظف من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
[illegible]	[illegible]	معلم
مكان العمل	المديرية :-	القسم :-

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف :...

الجزء الثاني يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستيضاح : [illegible]

[illegible]

[illegible] ٢٠١٢/٢/٢٨

التوقيع :- التاريخ : ٢٠١٢/٢/٢٩

الجزء الثالث : يعبأ من قبل الموظف المستوضح منه

الإجابة :

[illegible]

[illegible]

٢٠١٢/٢/٢٩

[illegible]

[illegible] ٢٠١٢/٢/٢٩

التوقيع :- التاريخ :-

تنسيب لجنة الأمين العام :- ....

التوقيع :- .... التاريخ :- ....

تنسيب قرار الرئيس :- ....

التوقيع :- .... التاريخ :- ....



وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم

الرقم :
التاريخ :
الموافق :

معالي وزير التربية والتعليم المحترم

الموضوع : التغيب عن العمل الرسمي

المعلم :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

لاحقاً لكتابي رقم /٤١٠٥ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢٠ ارجو ان اعلمكم بان المذكور قد تكرر تغيبه عن العمل الرسمي الايام ١٥ ،١٨ ،٢٠ ، ٢١ ،٢٢ ،٢٥ ،٢٦ ،٢٧ ،٢٨ /٢٠١٢/٣ وذلك بموجب كتب مدير مدرسة المنصوره الثانوية للبنين رقم ٧/٤٤/١ /٦٦ تاريخ ٢٠١٢/٣/١٩ وكتابه رقم ٧/٤٤/١ /٨٢ تاريخ ٢٠١٢/٣/٢٩ مؤكداً على التنسيبات السابقة بايقاع عقوبة حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين لاجراء اللازم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/
مدير الشؤون الإدارية والمالية
ر.ق.ش الموظفين
المرفقات: استجوابات المعلم المذكور عن الايام التي تغيب فيها
ج.ج

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١



مديرية التربية والتعليم لمحافظة

مدرسة

الرقم ١ / ١٨ / ... التاريخ ٦ / ٥ / ١٤٣٣ الموافق ٢٩ / ٣ / ٢٠١٢

المعلم : ... المحترم .

الموضوع : الدوام الرسمي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .... وبعد

نشير لإجابتك بتاريخ ٢٩ / ٣ / ٢٠١٢

لم يتم ... [illegible]

[illegible] ٢٠١٢/٣/٢٨ ، ٢٧ ، ٢٦ ، ٢٥ ، ٢٢ ، ٢١ ، ٢٠

بأنك هذه الفترة دون عمل ...

وقد تكرر منك ذلك .

علما بأنه تكرر ذلك .

وتقبلوا الاحترام

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

يحول الى ...

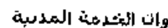
رقم الملف ...

رقم الوارد ...

رئيس الديوان



مدير المدرسة



وان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

نموذج استجواب

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(استنادا لأحكام المادة ١/أ/١٤٥ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل له رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٩

الجزء الأول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الموظفين)

اسم الموظف من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
	[illegible]	معلم
مكان العمل : [illegible]	المديرية : [illegible]	القسم :

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف : [illegible]

الجزء الثاني يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستجواب : [illegible]

٢٠١٢/٣/٢٩ ، [illegible]

التوقيع : التاريخ : ٢٠١٢/٣/٢٩

الجزء الثالث :- (يعبأ من قبل الموظف المستجوب)

الإجابة : [illegible]

الجزء الرابع :- القرار المتخذ وفقا للصلاحيات المنصوص عليها في المادة (١٤٥) من نظام الخدمة المدنية رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٩ المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧

تنسيب/قرار رئيس القسم :- [illegible] التوقيع : [illegible] التاريخ : ٢٠١٢/٣/٢٩

تنسيب قرار المدير :- ....

التوقيع :- .... التاريخ :- ....

تنسيب قرار الأمين العام :- ....

التوقيع :- .... التاريخ :- ....

تنسيب قرار الرئيس :- ....

التوقيع :- .... التاريخ :- ....

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

مدرسة

الرقم : ١/٤٤/ ... /٦٦

التاريخ : ٢٦/٣/٢٠١٢م

الموافق : ١٩/ ... /٢٠١٢م

السيد عطوفة مدير التربية والتعليم لمحافظة ... المحترم

تحية طيبة وبعد ،،

الموضوع : الإجراءات التأديبية للمعلم [illegible] (١٧٤٩٩٧)

[illegible]

أرجو إعلام عطوفتكم بأن المعلم المذكور أعلاه قد تغيب عن دوامه الرسمي يومي [illegible] الموافق ١٥ و ١٨/٣/٢٠١٢م وتم [illegible] عدم صرف راتب [illegible] للمعلم أعلاه وقد تم تنبيهه بموجب [illegible] رقم ١/٤٤/ [illegible] تاريخ [illegible]

للسير بإجراءات [illegible]

مع الشكر والاحترام

مدير المدرسة

الشؤون ...

٢٠ آذار ٢٠١٢

٤٦٨

ديوان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة ...

نموذج استجواب

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(منذا لأحكام المادة ١٤٥/أ/١ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩

الجزء الأول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الموظفين)

اسم الموظف من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
[illegible]	[illegible]	معلم
مكان العمل: [illegible]	المديرية:	القسم:

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف: [illegible]

الجزء الثاني يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستفسار: [illegible]

التوقيع: [illegible] التاريخ: [illegible]

الجزء الثالث :- يعبأ من قبل الموظف المستجوب

الإجابة: [illegible]

[illegible]

الجزء الرابع :- القرار المتخذ وفقا للصلاحيات المنصوص عليها في المادة (١٤١) من نظام الخدمة المدنية رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩ المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧

تنسيب قرار رئيس القسم: [illegible]
التوقيع: .... التاريخ: ....

تنسيب قرار المدير: ....
التوقيع: .... التاريخ: ....

تنسيب قرار الأمين العام: ....
التوقيع: .... التاريخ: ....

تنسيب قرار الرئيس: ....
توقيع: .... التاريخ: ....



بسم الله الرحمن الرحيم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

مدرسة

الرقم ١ / ١٨ /	١ / ٦٥	التاريخ ٢٦ / ٤ / ١٤٣٣هـ الموافق ١٩ / ٣ / ٢٠١٢

معلم . المحترم .

الموضوع : الدوام الرسمي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته . . . . وبعد

اشارة لإجابتك بتاريخ ١٩ / ٣ / ٢٠١١

لن يصرف لك راتب يومي الخميس تاريخ ١٥ / ٣ / ٢٠١٢ م

لبقائك هذه الفترة دون عمل رسمي .

وقد تكرر منك ذلك .

آملا عدم تكرار ذلك .

واقبلوا الاحترام

مدير المدرسة

٢٠

٢٦٨١

وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم / .

الرقم :
التاريخ :
الموافق :

معالي وزير التربية والتعليم المحترم

الموضوع : التغيب عن العمل الرسمي

المعلم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

لاحقاً لكتابي رقم ٣٤٠٢/٠ تاريخ ٢٠١٢/٣/١٨ ارجو ان اعلمكم بان المعلم المذكور قد تكرر تغيبه عن العمل الرسمي عن الايام ٤ ، ٦ ، ٨، ١١، ١٣/٣/٢٠١٢ بموجب كتاب مدير مدرسة الثانوية للبنين رقم ٤٤/١/ ٥٨ تاريخ ٢٠١٢/٣/١٤ وذلك مما يؤدي الى اضرار جسيمه على الطلبة والمدرسة راجيا اجراء اللازم،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

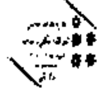
مدير التربية والتعليم

نسخة/
مدير الشؤون الإدارية والمالية
رئيس قسم شؤون الموظفين

ج.ج

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١





وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم

الرقم :
التاريخ :
الموافق :

مدير مدرسة /

الموضوع : عدم الصرف

المعلم:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

اشارة لكتابك رقم ١/٤٤/ /٥٨ تاريخ ٢٠١٢/٣/١٤ لن يصرف راتب للمذكور أعلاه عن الايام ٤ ،٦ ، ٨ ، ٩ ،١٠ ، ١١ ،٢٠١٢/٣/١٣ لبقائه خلال هذه المدة دون عمل رسمي ارجو ابلاغه .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/
معالي وزير التربية والتعليم المحترم
مدير الشؤون الإدارية والمالية
ر.ق.ش الموظفين
الملف المكتوم
الملف العام
ج.ج

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١

مديرية التربية والتعليم لمحافظة ...

مدرسة ...

الرقم : ١/٤٤/١

التاريخ : ../../١٤٣١هـ

الموافق : ../٤/٢٠١٠م

السيد عطوفة مدير التربية والتعليم لمحافظة ... المحترم

تحية طيبة وبعد :-

الموضوع : [illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

مدير المدرسة

ديوان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة ...

نموذج استجواب

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(سنداً لأحكام المادة [illegible] من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل له رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩

الجزء الأول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الموظفين)

اسم الموظف من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
[illegible]	شاغر/ ثالث	معلم
مكان العمل [illegible]	المديرية	القسم:-

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف :- [illegible]

الجزء الثاني يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستفسار [illegible]

التوقيع :- التاريخ :- ٢٠٠٦/٤/١٦

الجزء الثالث :- (يعبأ من قبل الموظف المستجوب)

الإجابة:- [illegible]

٢٠٠٦/٤/٢٦

الجزء الرابع:- القرار المتخذ وفقاً للصلاحيات المنصوص عليها في المادة (١٤٢) من نظام الخدمة المدنية رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩ المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧

تنسيب/ قرار رئيس القسم :- [illegible]

التوقيع:- التاريخ:-

تنسيب قرار المدير :- ....

التوقيع:- .... التاريخ:- ....

تنسيب قرار الأمين العام :- ....

التوقيع:- .... التاريخ:- ....

تنسيب قرار الرئيس :- ....

التوقيع:- .... التاريخ:- ....

ر.ع ....



ديوان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة ....

نموذج استجواب

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(سندا لأحكام المادة ١٤٥/أ/١ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل له رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩

الجزء الاول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الموظفين)

اسم الموظف من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
[illegible]	[illegible]	معلم
مكان العمل: [illegible]	المديرية:	القسم:

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف: [illegible]

الجزء الثاني يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستفسار: [illegible]

[illegible]

التوقيع: [illegible] التاريخ: ١٦/٤/٢٠

الجزء الثالث:- (يعبأ من قبل الموظف المستجوب)

الإجابة: [illegible]

[illegible]

الجزء الرابع:- القرار المتخذ وفقا للصلاحيات المنصوص عليها في المادة (١٤٢) من نظام الخدمة المدنية رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩ المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧

تنسيب/ قرار رئيس القسم: [illegible]

التوقيع: [illegible] التاريخ: [illegible]

تنسيب قرار المدير:- ....

التوقيع:- .... التاريخ:- ....

تنسيب قرار الأمين العام :- ....

التوقيع:- .... التاريخ:- ....

تنسيب قرار الرئيس :- ....

التوقيع:- .... التاريخ:- ....

ن ج ١٠٠٠

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

مدرسة

الرقم : [illegible]

التاريخ : [illegible] هـ

الموافق : [illegible] م

السيد عطوفة مدير التربية والتعليم لمحافظة ، المحترم

تحية طيبة وبعد :-

الموضوع : الإجراءات التأديبية بالمعلم [illegible]

أرجو إعلام عطوفتكم بأن المعلم المذكور أعلاه قد تغيب عن الدوام الرسمي للأيام التالية [illegible]

وقررت عدم صرف [illegible] للمعلم أعلاه وقد تم التنسيب بحجب الزيادة السنوية [illegible] بكتابي رقم [illegible]

للعلم وإجراء اللازم

مع الاحترام

مدير المدرسة

رقم الديوان [illegible]



ديوان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

نموذج استجواب

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(سندا لإحكام المادة ١٤٥/أ/١ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل له رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٩

الجزء الاول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الموظفين)

اسم الموظف ، من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
		معلم
مكان العمل	المديرية	القسم:-

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف :-

الجزء الثاني يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستفسار

التوقيع :- التاريخ :- ٩/٤/٢٠١٤م

الجزء الثالث :- (يعبأ من قبل الموظف المستجوب)

الإجابة:

الجزء الرابع :- القرار المتخذ وفقا للصلاحيات المنصوص عليها في المادة (١٤٥) من نظام الخدمة المدنية رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٩ المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧

تنسيب/ قرار رئيس القسم :-
التوقيع: التاريخ:

تنسيب قرار المدير :- ....
التوقيع:- .... التاريخ:- ....

تنسيب قرار الأمين العام :- ....
التوقيع:- .... التاريخ:- ....

تنسيب قرار الرئيس :- ....
توقيع:- .... التاريخ:- ....

ن ع م ....



بسم الله الرحمن الرحيم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة ...

مدرسة ...

الرقم ١ / ١٨ / ... / ٩٥	التاريخ ٢٧ / ٥ / ١٤٣٣هـ	الموافق ٩ / ٤ / ٢٠١٢م

المعلم : ... المحترم .

الموضوع : الدوام الرسمي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته . . . . وبعد

إشارة لاجابتك بتاريخ ٩ / ٤ / ٢٠١٢

لن يصرف لك راتب يوم ... الموافق ... ٢٠١٢/٤/٩

لقضائك هذه الفترة دون عمل رسمي .

وقد تكرر منك ذلك .

آملا عدم تكرار ذلك .

وتقبلوا الاحترام

مدير المدرسة

وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم /

الرقم :
التاريخ :
الموافق :

السيد: /مدير مدر

الموضوع/ الإجراءات التأديبية
الرقم الوزاري

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ....

اشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ش/٤٣٢٤٣/٦٨٥٤ تاريخ ٢٠١١/٦/٩ واشارة الى الاستجواب المرفق بتاريخ ٢٠١١/٦/٢٠ واستنادا لاحكام المادة (١٤٢) فقرة (أ/٢) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته قررت ايقاع عقوبة (التنبيه) عليك وذلك بخصوص القضية التحقيقية المقيدة بحقك رقم ٢٠١٠/٥٥٢ .

املا منك عدم تكرار ذلك والا سنتخذ بحقك اجراءات اشد مستقبلا ارجو العلم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

مدير التربية والتعليم

نسخة/
معالي وزير التربية والتعليم المحترم
عطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية المحترم
السيد/ رئيس ديوان المحاسبة المحترم
عطوفة مدير دائرة الموازنة العامة المحترم
عطوفة مدير التربية والتعليم المحترم
السيد/ رئيس قسم التحقيقات والاجراءات/الوزارة
السيد/ رئيس قسم الترفيعات و الترقيات/الوزارة
السيد/ رئيس قسم تنظيم الرواتب/الوزارة
السيد رئيس قسم تدقيق الرواتب / الوزارة
السيد/ رئيس قسم معلومات الموظفين/الوزارة
قسم شؤون الموظفين/المديرية
الملف الشخصي في المديرية
الديوان

الدرجة /الثالثة /الفئة : الاولى
المؤهل العلمي : بكالوريوس علوم عامة /اليرموك/٩٩
دبلوم تربية تخصص تأهيل تربوي /تدريس العلوم /اليرموك/٢٠٠٤

المرفقات : صورة عن الاستجواب

(الفئات الاولى والثانية والثالثة عقوبة التنبيه او الانذار لم الحسم من الراتب)

هاتف ٦٣٥١٤٤٩ فاكس ٦٣٥١٠٦٩ ص.ب ١٨ الرمز البريدي ٢٦١١١



ديوان الخدمة المدنية

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

نموذج استجواب

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(استنادا لأحكام المادة ١٤٥/أ/١ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧) والنظام المعدل له رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩

الجزء الاول :- (يعبأ من قبل مسؤول الشؤون الموظفين)

اسم الموظف	الفئة/الدرجة	الوظيفة
	الثانية	مدرس
مكان العمل :	المديرية :-	القسم:-

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف :-

الجزء الثاني يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف

موضوع الاستفسار

اشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم [illegible] تاريخ [illegible]

ارجو بيان اسباب تحويلك من قبل المدعي العام الى مركز بداية [illegible]

التوقيع :- التاريخ :- ٢٠١١/٦/٢٠

الجزء الثالث:- (يعبأ من قبل الموظف المستجوب)

الإجابة:

[illegible]

الجزء الرابع:- القرار المتخذة وفقا للصلاحيات المنصوص عليها في المادة (١٤٢) من نظام الخدمة المدنية رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٩ المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧

تنسيب/ قرار رئيس القسم :- [illegible]

التوقيع:- التاريخ :- ٢٠١١/٦/٢٠

تنسيب قرار المدير:-..........................

التوقيع:-........ التاريخ:-........

تنسيب قرار الأمين العام :-..........................

التوقيع:-........ التاريخ:-........

تنسيب قرار الرئيس :-..........................

التوقيع:-........ التاريخ:-........

ر.خ....

بسم الله الرحمن الرحيم
مديرية تربية
مدرسة الأساسية للبنين

الرقم:
التاريخ:
الموافق:

المعلم :
الدوام الرسمي

بعد التحية :
أرجو بيان سبب عدم إعطائك حصص بعد الحصة الرابعة عن
يوم الموافق

واقبلوا فائق الاحترام والتقدير



إجابة المعلم
السيد مدير مدرسة
بعد التحية :

اسم المعلم :
التوقيع:

التاريخ: / / ٢٠٠

رأي مدير المدرسة:



وزارة التربية والتعليم

بسم الله الرحمن الرحيم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

الرقم : ش /   التاريخ: الموافق:

معالي وزير التربية والتعليم المحترم

الموضوع/ الإجراءات التأديبية

المعلم :   الرقم الوزاري

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أرفق طياً قرار مدير مدرسة   والمتضمن ايقاع عقوبة (التنبيه)

المتخذ بحق المذكور اعلاه لارتكابه المخالفة الواردة بالقرار بموجب كتابه

رقم ش/١/٤٤/٨٥ تاريخ : ٢٠/٦/٢٠٠٩

وذلك بسبب ١. عدم التحضير وعدم اعطائه حصة العلوم لطلاب الصف السادس .

واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون الادارية والمالية

نسخة/

عطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية المحترم

عطوفة/ رئيس ديوان المحاسبة المحترم

عطوفة مدير ادارة الشؤون العامة المحترم

عطوفة مدير التربية والتعليم المحترم

السيد/ رئيس قسم التحقيقات والإجراءات/الوزارة

السيد/ رئيس قسم الترفيعات والترقيات/الوزارة

السيد/ رئيس قسم تنفيذ الرواتب/الوزارة

السيد/ رئيس قسم معلومات الموظفين/الوزارة

قسم شؤون الموظفين/المديرية

مدير مدرسة

ملف المذكور مع المرفق

الملف المتخصص لمدير المدرسة

الديوان / المرفقات/صورة عن الاستجواب

(العقوبات الاولى والثانية والثالثة عقوبة التنبيه والانذار)

الدرجة: الثالثة الفئة الاولى

المؤهل العلمي: بكالوريوس

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة التربية والتعليم

قسم/ مدرسة ....

المعلم / الموظف / المستخدم ...... الرقم الوزاري ...... الرقم الوطني ......

الموضوع : الإجراءات التأديبية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاتة

أشارة الى إجابتك بتاريخ / / ٢٠٠

واستناداً لأحكام المادة ( ) فقرة ( ) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧

قررت ايقاع عقوبة (التنبيه / الانذار) عليك وذلك

بسبب ....

....

....

....

آملا عدم تكرار ذلك والا ستتخذ بحقك اجراءات أشد مستقبلا .

واقبلوا الاحترام...

اسم وتوقيع الرئيس المباشر للمكلف

مدير المدرسة / رئيس القسم

نسخة :

عطوفة مدير التربية والتعليم لمحافظة / ( )

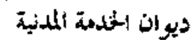
المرفقات /

صورة عن الاستجواب

الدرجة: ....

الفئة: ....

المؤهل العلمي: ....



ديوان الخدمة المدنية

الدائرة: مديرية التربية والتعليم

نموذج استجواب

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(سنداً لأحكام المادة ١٤٥/أ/١ من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧)

الجزء الأول:- (يعبأ من قبل مسؤول شؤون الموظفين)

اسم الموظف من أربعة مقاطع	الفئة/الدرجة	الوظيفة
	الأولى/الثالثة	معلم
مكان العمل:	مديرية:	القسم:

العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف:- /

الجزء الثاني:- (يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف)

موضوع الاستفسار:-

أرجو بيان أسباب عدم حضورك هذا اليوم الثلاثاء الموافق ٢٣/١٢/٢٠٠٨ وعدم إعطائك حصة الطلاب رغم وجودك ضمن الجدولة المخصصة للطلاب

التوقيع: التاريخ: ٢٣/١٢/٢٠٠٨م

الجزء الثالث:- (يعبأ من قبل الموظف المستجوب)

الإجابة:-

[illegible]

التوقيع: التاريخ:

الجزء الرابع:- القرار المتخذ وفقاً للصلاحيات المنصوص عليها في المادة (١٤٢) من نظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧

تنسيب/قرار رئيس القسم:-

التوقيع: التاريخ:

تنسيب/قرار المدير: [illegible]

التوقيع: التاريخ:

تنسيب/قرار الأمين العام:-

التوقيع: التاريخ:

قرار الوزير:-

التوقيع: التاريخ:

وزارة التربية والتعليم

بسم الله الرحمن الرحيم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

الرقم : ش /   التاريخ: الموافق:

السيد:

الموضوع : الأجراء التأديبي

المعلم "

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،

إشارة لكتابك رقم ١/٤٤/٨٥ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٢٤ ارجو التقيد بنظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ بالاستناد الى نص المادة (١٤٢) فقرة (أ) لاتمكن من اجراء اللازم.

واقبلوا الاحترام

مدير الشؤون الإدارية والمالية

نسخة/

مدير الشؤون الإدارية والمالية

ر.ق.ش الموظفين

ج.ع

١٧١

بسم الله الرحمن الرحيم

مديرية التربية والتعليم لمحافظة

الرقم ١/٤٤/٨٥   الموضوع اجراءات تأديبية

التاريخ

الموافق ٢٠٠٨/١٢/٢٤ م   المعلم/

عطوفة مدير التربية والتعليم لمحافظة   المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

ارجو السماح بعقوبة التنبيه بحق المعلم [illegible] (لرفضه اداء [illegible])

واقبلوا الاحترام

مدير المدرسة





بسم الله الرحمن الرحيم
مديرية التربية والتعليم

الرقم : ش / ١ / _ / ٨٥   التاريخ: ٢٦/١٢/١٤٢٩هـ   الموافق: ٢٤/١٢/٢٠٠٨

قسم /مدرسة /
المعلم /الموظف/المستخدم/   الرقم الوزاري
الموضوع: الاجراءات التاديبية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،
اشارة الى اجابتك بتاريخ : ٢٣/ ١٢ / ٢٠٠٨
واستنادا لاحكام المادة (١٤٣) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته وعملا بما ورد في البند ثالثا فقرة (٥) من كتاب تفويض الصلاحيات رقم ١ /١٧١٥٦/٧٠ تاريخ ٢٠٠٨/٤/٨ قررت ايقاع عقوبة (التنبيه /الانذار) عليك وذلك بسبب/:
عدم التحضير واعطاء فرصة للطلاب داخل درس (م)

املا عدم تكرار ذلك والا ستتخذ بحقك اجراءات اشد مستقبلا .
واقبلوا الاحترام

اسم وتوقيع الرئيس المباشر للموظف
مدير المدرسة/رئيس القسم

نسخه/
عطوفة مدير التربية والتعليم لمحافظة/
المرفقات :
صوره عن الاستجواب

الدرجة : السادسة
الفئة : الاولى
المؤهل العلمي: بكالوريوس علوم

ديوان الخدمة المدنية



الدائرة : ....

نموذج استجواب

عن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف

(سنداً لأحكام المادة ١٤٧/د من نظام الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢)

الجزء الأول : (يعبأ من قبل مسؤول شؤون الموظفين)

اسم الموظف من أربع مقاطع	الرقم الوطني	تاريخ التعيين
		١٩٨٦/٩/٢٨
الفئة : ... الدرجة : ...	تاريخ الحلول بالدرجة : ...	الوظيفة : ...
مكان العمل	المحافظة : ...	اللواء : ...
	المديرية : ...	القسم : ...
العقوبات التأديبية السابقة المتخذة بحق الموظف : ...		

الجزء الثاني: (يعبأ من قبل الرئيس المباشر للموظف)

موضوع الاستفسار :

[illegible]

التوقيع : .... التاريخ : ....

الجزء الثالث: (يعبأ من قبل الموظف المستجوب)

الإجابة : [illegible]

التوقيع . ... التاريخ : ....

الجزء الرابع: القرار المتخذ وفقاً للصلاحيات المنصوص عليها في المادة ١٤٣ من نظام الخدمة المدنية رقم ٥٥ سنة ٢٠٠٢

التوقيع : .... التاريخ : ....

بسم الله الرحمن الرحيم
وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم

وزارة التربية والتعليم

الرقم: ش/ التاريخ/ ٢٧/ ١١/ ١٤٢٧ الموافق/ ١٨/ ١٢/

السيد/ مدير مدرسة / الأساسية للبنين
الموضوع/ الاجراءات التأديبية
السيد/
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،،
اشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٥٥٠٣١/٦٣٠١٠ تاريخ ٢٠٠٦/١٠/٥ واشارة لاجابة المذكور اعلاه بتاريخ ٢٠٠٦/١١/٢٣ واستنادا لأحكام المادة١٤٣/أ/ب بند (٣) من نظام الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢ وأحكام المادة (١٠) من نظام التنظيم الاداري لوزارة التربية والتعليم رقم (٤٦) لسنة ٢٠٠١ قررت ايقاع عقوبة (الانذار) بحق المذكور بسبب :-
١. قيامه بمعاقبة الطالب وتهديده بالنقل
٢. التهمة المسنده اليه
املا منه عدم تكرار ذلك مستقبلا لئلا تتخذ بحقه اجراءات ليست لصالحه ارجو ابلاغه.
واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/

بسم الله الرحمن الرحيم
مديرية التربية و ... يم

الرقم: ... التاريخ: ... الموافق: ...

عطوفة مدير التربية والتعليم المحترم

الموضوع: ... المعلم عن ... الاستجوابات ... المعلم /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

اشارة لكتابكم رقم / ... ٩٥١٤ تاريخ ٢٢/ ... أرجو ... المعلم عن الاستجواب المرسل من المديرية

الملحق (11)

إجابات مديري التربية حول تحديد العقوبة

عطوفة مدير التربية المحترم :

بين يديك قائمة ببعض السلوكيات الشخصية التي قد
يمارسها معلمو العلوم في المدارس ويتبعها مساءلة قانونية او
اجراءت التأديبية ، يرجى التكرم بتعبئة البيانات المطلوبة
الآتية لأهميتها في الدراسة العلمية .

السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية	الإجراء التأديبي المناسب
1. استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه	حسم
2. استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه	حسم
3. الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب	انذار
4. تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة	حسم
5. الذم والقدح والشتم لأولياء أمور الطلبة	حسم
6. طلب الهدايا من الطلبة في مناسباتهم الاجتماعية الخاصة	انذار
7. التلفظ بألفاظ وشتائم نابية على مسمع الطلبة	انذار
8. لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة	حسم
9. البيع والشراء في وقت الحصة	حسم
10. شراء أو بيع مواد تموينية من الطلبة	انذار
11. التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين	انذار
12. الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة	حسم
13. السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحاً	حسم
14. السخرية والتآمر على بعض المعلمين والإدارة على مسمع الطلبة	حسم
15. الهندام غير النظيف أو المتجدد أو المتأنق	انذار
16. ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت عن الشكوى ضد ممارساته	انذار
17. الطلب من الطلبة الكذب على الإدارة في حال سؤالها عنه	انذار
18. إحضار أطفالهم للحصص الصفية مما يؤثر على تعلم الطلبة	انذار
19. مناداة المعلمين على بعضهم بأسمائهم دون ألقابهم الوظيفية على مسمع من الطلبة	تنبيه
20. قبول الإهانة من بعض الطلبة والسكوت عليها	انذار
21. استعمال الهاتف والرد على المكالمات في الصف	انذار
22. قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف	انذار
23. استدانة مبالغ مالية من الطلبة	تنبيه
24. إنجاز بعض الأعمال المنزلية في الصف مثل تجهيز الطعام	حسم
25. التحريض على أمن الدولة	حسم
26. التمازح مع المعلمين بعبارات غير تربوية أمام الطلبة	انذار
27. الحركة غير المتزنة وغير المستقرة في غرفة الصف	انذار
28. الخروج من الحمام مبللاً الثياب دون تفقد نفسه	انذار
29. الاستعانة بمعلم أخر أو الإدارة في ضبط صفه	تنبيه
30. لتهديد والوعيد للطلبة	انذار
31. الطلب من الطلبة النوم قسراً في الحصة لإراحة نفسه	انذار

البند	الإجراء
32. إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة	انذار
33. القيام بالسعال والبلغم دون مراعاة مشاعر الطلبة	انذار
34. الطلب من الطلبة الالتزام بسلوكيات لا يلتزم هو بها	تنبيه
35. معاقبة الطلبة بسبب حالته النفسية ومشكلاته وهمومه	انذار
36. الضغط على الطالب المتأخر عن الصف بسبب أنشطته المدرسية	انذار
37. مهاجمة الطالب الذي يظهر له أخطاءه في التدريس أو المعلومات	انذار
38. تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب	حسم
39. التأخر أو التغيب أو المغادرة المتكررة عن الحصة بدون عذر	حسم
40. تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها	انذار
41. التلاعب بعلامات الطلبة في العلوم ومراتبهم التحصيلية	حسم
42. إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم	حسم
43. لجم الطلبة عن حرية التفكير والتعبير والمشاركة الصفية	حسم
44. إضاعة الوقت في موضوعات خارج درس العلوم	حسم
45. إهمال تعليم الطلبة المهارات العلمية المخبرية بشكل ملحوظ	انذار
46. الوعود الكاذبة بالرجوع إلى الدروس التي قفز عن تدريسها	انذار
47. التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية	حسم
48. الوعود الكاذبة بتعديل علامات الطلبة واحتساب علامة البونص (الزيادة)	انذار
49. توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح	حسم
50. التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية	حسم
51. المناداة على الطالب بألفاظ غير تربوية	حسم
52. عدم مراعاة غياب الطالب عن الامتحانات أو حل الواجبات لسبب عائلي	انذار
53. طبخ وجبات الطعام في المدرسة وتناولها على مرأى من الطلبة	حسم
54. تغيير رأيه وقوله الذي صرح به أمام الطلبة بوجود المسؤول	انذار
55. أخذ ممتلكات مادية من المدرسة أو الطلبة والاستيلاء عليها	انذار
56. استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب	انذار
57. إثارة التنافس السلبي بين الطلبة وتكريسه لديهم	انذار
58. إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم	حسم
59. التدخين أو الأكل بطريقة مُقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف	حسم

60. الدخول بالأحزاب السياسية	إنذار
61. معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطرق محرجة لهم ولأسرهم	حسم
62. التميز في المعاملة بين إنجازات الطلبة وفقاً لمكانة أسرهم	إنذار
63. اقتصار جميع الاختبارات على جزء محدد من المادة	إنذار
64. رفض الكتابة والتلخيص للمادة العلمية على السبورة	تنبيه
65. عدم إعطاء الوقت الكافي لنقل المعلومات عن السبورة	تنبيه
66. عدم التمكن من مادة العلوم والتخبط في تنفيذ الدرس	تنبيه
67. الفجور على الطالب وتحويل أخطاءه لجعلها أخطاء الطلبة	إنذار
68. حساسية المعلم: لا يتجاهل صغائر الأمور التي تحدث في الصف	تنبيه
69. تقلب سلوكه خاصة وقت الاختبار أو المناوبة أو حضور زائر	إنذار
70. استعمال العقاب بشكل خاطئ وغير مجد مع الطلبة وتعلمهم	إنذار
71. إعطاء الوعود والتهديدات للطلبة بطريقة تحدي	إنذار
72. عدم الثبات على تنفيذ أقواله وأفعاله اتجاه سلوك بعض الطلبة	إنذار
73. المبالغة بالتصرفات الانفعالية للحفاظ على كرامته وهيبته	إنذار
74. يعتمد على الطلبة كثيراً في شرح دروس العلوم لإراحة نفسه	إنذار
75. الفوضى في العمل التدريسي مما يشعر الطلبة بالضياع والتوتر	إنذار
76. عدم وجود معايير عادلة ومعروفة لدى الطلبة في الأداء والتقويم	إنذار
77. عدم إعطاء فرص كافية للطلبة لتعديل وضعهم الأكاديمي	إنذار
78. التذمر والشكوى الدائمين من سلوك الطلبة ومستوى تعلمهم	إنذار
79. إضعاف الروح المعنوية للطلبة حول قدرتهم على مواصلة التعلم	إنذار
80. المنة على الطلبة بأنه يعلمهم مع أنهم لا يستحقون جهده	إنذار
81. الاختلاس واستثمار الوظيفة	حسم
82. لا يعطي الطالب هامش من الحرية لتبرير سلوكه ودوافعه	حسم
83. يقاوم رغبة الطلبة في تنويع أساليب تدريسه التي يستخدمها مع الطلبة	إنذار
84. هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب	حسم
85. إهمال الطالب والانشغال عنه أثناء الحديث والإجابة عن الأسئلة	إنذار
86. يستخدم لغة صعبة وغير مفهومة في التدريس لدى معظم الطلبة	إنذار
87. الإصرار على انهماك الطلبة بالواجبات بالحد الأقصى من النظام	إنذار
88. ذم وقدح مقامات عليا	حسم
89. العلاقة التي تربطه بالطلبة هي المادة التعليمية	تنبيه
90. تعيين عيون وجواسيس له تساعده في ضبط الصف أثناء الدرس	تنبيه
91. إظهار الصوت الخافت جداً أو العالي في التدريس	إنذار

92. إضاعة كثير من الوقت في بداية الفصل الدراسي ونهايته	١ إنذار
93. اللجوء إلى شرح عدة دروس دون تركيز بسبب تأخره في المادة	١ إنذار
94. التهاون بلا سبب مشروع بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره	١ إنذار
95. عدم إعطاء حصة مدرسية	١ إنذار
96. التغيب عن تكليف رسمي من الوزارة	١ إنذار
97. عدم التحضير للحصة المدرسية	١ إنذار
98. التغيب عن الدوام الرسمي لعدة أيام متواصلة دون إذن مسبق	خصم
99. التغيب عن الدوام الرسمي لمدة يوم واحد دون إذن مسبق	خصم
100. حدوث أي مشكلة للطالب وهو في الحصة الدراسية	١ إنذار
101. حدوث أي مشكلة للطالب في أثناء مناوبته	١ إنذار
102. المشاركة في الإضراب والاعتصام	خصم

السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية	الإجراء التأديبي المناسب
1. استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه	إنذار
2. استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه	إنذار
3. الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب	إنذار
4. تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة	إنذار
5. الذم والقدح والشتم لأولياء أمور الطلبة	إنذار
6. طلب الهدايا من الطلبة في مناسباتهم الاجتماعية الخاصة	تنبيه
7. التلفظ بألفاظ وشتائم نابية على مسمع الطلبة	إنذار
8. لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة	خصم
9. البيع والشراء في وقت الحصة	خصم
10. شراء أو بيع مواد تموينية من الطلبة	تنبيه
11. التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين	إنذار
12. الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة	إنذار
13. السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحاً	إنذار
14. السخرية والتآمر على بعض المعلمين والإدارة على مسمع الطلبة	إنذار
15. الهندام غير النظيف أو المتجدد أو المتأنق	تنبيه
16. ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت عن الشكوى ضد ممارساته	إنذار
17. الطلب من الطلبة الكذب على الإدارة في حال سؤالها عنه	إنذار
18. إحضار أطفالهم للحصص الصفية مما يؤثر على تعلم الطلبة	تنبيه
19. مناداة المعلمين على بعضهم بأسمائهم دون ألقابهم الوظيفية على مسمع من الطلبة	تنبيه
20. قبول الإهانة من بعض الطلبة والسكوت عليها	إنذار
21. استعمال الهاتف والرد على المكالمات في الصف	إنذار
22. قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف	إنذار
23. استدانة مبالغ مالية من الطلبة	تنبيه
24. إنجاز بعض الأعمال المنزلية في الصف مثل تجهيز الطعام	إنذار
25. التحريض على أمن الدولة	إنذار
26. التمازح مع المعلمين بعبارات غير تربوية أمام الطلبة	خصم
27. الحركة غير المتزنة وغير المستقرة في غرفة الصف	خصم
28. الخروج من الحمام مبللاً الثياب دون تفقد نفسه	تنبيه
29. الاستعانة بمعلم آخر أو الإدارة في ضبط صفه	تنبيه
30. التهديد والوعيد للطلبة	تنبيه
31. الطلب من الطلبة النوم قسراً في الحصة لإراحة نفسه	إنذار

العبارة	الإجراء
32. إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة	تنبيه
33. القيام بالسعال والبلغم دون مراعاة مشاعر الطلبة	تنبيه
34. الطلب من الطلبة الالتزام بسلوكيات لا يلتزم هو بها	تنبيه
35. معاقبة الطلبة بسبب حالته النفسية ومشكلاته وهمومه	إنذار
36. الضغط على الطالب المتأخر عن الصف بسبب أنشطته المدرسية	تنبيه
37. مهاجمة الطالب الذي يظهر له أخطاءه في التدريس أو المعلومات	إنذار
38. تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب	إنذار
39. التأخر أو التغيب أو المغادرة المتكررة عن الحصة بدون عذر	إنذار
40. تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها	إنذار
41. التلاعب بعلامات الطلبة في العلوم ومراتبهم التحصيلية	إنذار
42. إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم	إنذار
43. لجم الطلبة عن حرية التفكير والتعبير والمشاركة الصفية	إنذار
44. إضاعة الوقت في موضوعات خارج درس العلوم	تنبيه
45. إهمال تعليم الطلبة المهارات العلمية المخبرية بشكل ملحوظ	إنذار
46. الوعود الكاذبة بالرجوع إلى الدروس التي قفز عن تدريسها	إنذار
47. التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية	خصم
48. الوعود الكاذبة بتعديل علامات الطلبة واحتساب علامة البونص (الزيادة)	إنذار
49. توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح	إنذار
50. التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية	خصم
51. المناداة على الطالب بألفاظ غير تربوية	خصم
52. عدم مراعاة غياب الطالب عن الامتحانات أو حل الواجبات لسبب عائلي	تنبيه
53. طبخ وجبات الطعام في المدرسة وتناولها على مرأى من الطلبة	تنبيه
54. تغيير رأيه وقوله الذي صرح به أمام الطلبة بوجود المسؤول	إنذار
55. أخذ ممتلكات مادية من المدرسة أو الطلبة والاستيلاء عليها	خصم
56. استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب	خصم
57. إثارة التنافس السلبي بين الطلبة وتكريسه لديهم	إنذار
58. إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم	خصم
59. التدخين أو الأكل بطريقة مُمقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف	إنذار

60. الدخول بالأحزاب السياسية

61. معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطرق محرجة لهم ولأسرهم

62. التميز في المعاملة بين إنجازات الطلبة وفقاً لمكانة أسرهم

63. اقتصار جميع الاختبارات على جزء محدد من المادة

64. رفض الكتابة والتلخيص للمادة العلمية على السبورة

65. عدم إعطاء الوقت الكافي لنقل المعلومات عن السبورة

66. عدم التمكن من مادة العلوم والتخبط في تنفيذ الدرس

67. الفجور على الطالب وتحويل أخطاءه لجعلها أخطاء الطلبة

68. حساسية المعلم: لا يتجاهل صغائر الأمور التي تحدث في الصف

69. تقلب سلوكه خاصة وقت الاختبار أو المناوبة أو حضور زائر

70. استعمال العقاب بشكل خاطئ وغير مجد مع الطلبة وتعلمهم

71. إعطاء الوعود والتهديدات للطلبة بطريقة تحدي

72. عدم الثبات على تنفيذ أقواله وأفعاله اتجاه سلوك بعض الطلبة

73. المبالغة بالتصرفات الانفعالية للحفاظ على كرامته وهيبته

74. يعتمد على الطلبة كثيراً في شرح دروس العلوم لإراحة نفسه

75. الفوضى في العمل التدريسي مما يشعر الطلبة بالضياع والتوتر

76. عدم وجود معايير عادلة ومعروفة لدى الطلبة في الأداء والتقويم

77. عدم إعطاء فرص كافية للطلبة لتعديل وضعهم الأكاديمي

78. التذمر والشكوى الدائمين من سلوك الطلبة ومستوى تعلمهم

79. إضعاف الروح المعنوية للطلبة حول قدرتهم على مواصلة التعلم

80. المنة على الطلبة بأنه يعلمهم مع أنهم لا يستحقون جهده

81. الاختلاس واستثمار الوظيفة

82. لا يعطي الطالب هامش من الحرية لتبرير سلوكه ودوافعه

83. يقاوم رغبة الطلبة في تنويع أساليب تدريسه التي يستخدمها مع الطلبة

84. هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب

85. إهمال الطالب والانشغال عنه أثناء الحديث والإجابة عن الأسئلة

86. يستخدم لغة صعبة وغير مفهومة في التدريس لدى معظم الطلبة

87. الإصرار على انهماك الطلبة بالواجبات بالحد الأقصى من النظام

88. ذم وقدح مقامات عليا

89. العلاقة التي تربطه بالطلبة هي المادة التعليمية

90. تعيين عيون وجواسيس له تساعده في ضبط الصف أثناء الدرس

91. إظهار الصوت الخافت جداً أو العالي في التدريس

92. إضاعة كثير من الوقت في بداية الفصل الدراسي ونهايته	[illegible]
93. اللجوء إلى شرح عدة دروس دون تركيز بسبب تأخره في المادة	[illegible]
94. التهاون بلا سبب مشروع بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره	[illegible]
95. عدم إعطاء حصة مدرسية	[illegible]
96. التغيب عن تكليف رسمي من الوزارة	[illegible]
97. عدم التحضير للحصة المدرسية	[illegible]
98. التغيب عن الدوام الرسمي لعدة أيام متواصلة دون إذن مسبق	[illegible]
99. التغيب عن الدوام الرسمي لمدة يوم واحد دون إذن مسبق	[illegible]
100. حدوث أي مشكلة للطالب وهو في الحصة الدراسية	[illegible]
101. حدوث أي مشكلة للطالب في أثناء مناوبته	[illegible]
102. المشاركة في الإضراب والاعتصام	[illegible]

السلوكيات الشخصية والتعليمية	الإجراءات التأديبيه
إعطاء الوعود والتهديدات للطلبة بطريقة تحدي	أنذار
عدم الثبات على تنفيذ أقواله وأفعاله اتجاه سلوك بعض الطلبة	تنبيه
المبالغة بالتصرفات الانفعالية للحفظ على كرامته وهيبته	تنبيه
يعتمد على الطلبة كثيرا في شرح دروس العلوم لإراحة نفسه	تنبيه
الفوضى في العمل التدريسي مما يشعر الطلبة بالضياع والتوتر	انذار
عدم وجود معايير عادلة ومعروفة لدى الطلبة في الأداء والتقويم	انذار
عدم إعطاء فرص كافية للطلبة لتعديل وضعهم الأكاديمي	تنبيه
التذمر والشكوى الدائمين من سلوك الطلبة ومستوى تعلمهم	تنبيه
إضعاف الروح المعنوية للطلبة حول قدرتهم على مواصلة التعلم	تنبيه
المنة على الطلبة بأنه يعلمهم مع انهم لا يستحقون جهده	انذار
عدم إظهار الحماس والجدية في التدريس وإظهار الملل والكسل	انذار
لا يعطي الطالب هامش من الحرية لتبرير سلوكه ودوافعه	تنبيه
اللجوء إلى الصمت والسكوت أمام اغلب مشكلات وشكاوي الطلبة	تنبيه
يقاوم رغبة الطلبة في تنويع أساليب تدريسه التي يستخدمها مع الطلبة	تنبيه
يستخدم لغة صعبة وغير مفهومة في التدريس لدى معظم الطلبة	انذار
إهمال الطالب والانشغال عنه أثناء الحديث والإجابة عن الأسئلة	تنبيه
الإصرار على انهماك الطلبة بالواجبات بالحد الأقصى من النظام	تنبيه
العلاقة التي تربطه بالطلبة هي المادة التعليمية	—
التركيز على الحفظ الآلي للمادة التعليمية وتقويمهم على هذا الأساس	تنبيه
تعيين عيون وجواسيس له تساعده في ضبط الصف أثناء الدرس	تنبيه
إظهار الصوت الخافت جدا او العالي فالتدريس	انذار

السلوكيات الشخصية والتعليمية	الإجراءات التأديبية
إضاعة كثير من الوقت في بداية الفصل الدراسي ونهايته	انذار
اللجوء الى شرح عدة دروس دون تركيز بسبب تاخره في المادة	انذار
استخدام العلكة او قضم مكسرات أثناء الحصة الصفية	تنبيه

السلوكيات الشخصية والتعليمية	الإجراءات التأديبية
الخروج من الحمام أمام الطلبة مبللا الثياب دون تفقد نفسه	لفت نظر
الاستعانة بمعلم أخر أو الإدارة في ضبط صفه	تنبيه
الوقوف أو المشي بطريقة مترهلة أمام الطلبة	لفت نظر
التدخل في خصوصيات الطلبة دون طلب منهم	لفت نظر
المناداة على الطالب بألفاظ غير تربوية	إنذار
عدم مراعاة غياب الطالب عن الامتحانات أو حل الواجبات لسبب عائلي	تنبيه
طبخ وجبات الطعام في المدرسة وتناولها على مرأى من الطلبة	تنبيه
عدم الالتفات إلى نظافة الأسنان والأنف والأظافر	لفت نظر
تغيير راية وقوله الذي صرح به أمام الطلبة	لفت نظر
الضحك بصوت عالي وهستيري أمام الطلبة	لفت نظر
إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة	لفت نظر
القيام بالسعال والبلغم دون مراعاة مشاعر الطلبة	لفت نظر
الطلب من الطلبة الالتزام بسلوكيات لا يلتزم هو بها	لفت نظر
معاقبة الطلبة بسبب حالته النفسية ومشكلاته وهمومه	إنذار
الضغط على الطالب المتأخر عن المدرسة بسبب أنشطته المدرسية	تنبيه
مهاجمة الطالب الذي يظهر له أخطائه في التدريس أو المعلومات	تنبيه
تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب	تنبيه
التأخر أو التغيب أو المغادرة المتكررة عن الحصة بدون عذر	تنبيه
تجاهل انجازات الطالب في العلوم واحتقارها	لفت نظر
التلاعب بعلامات الطلبة في العلوم ومراتبهم في الصف	إنذار
إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم	تنبيه
لجم الطلبة عن حرية التفكير والتعبير والمشاركة الصفية	تنبيه
إضاعة الوقت في موضوعات خارج درس العلوم	لفت نظر
إهمال تعليم الطلبة المهارات العلمية المخبرية بشكل ملحوظ	لفت نظر
السلوكيات الشخصية والتعليمية	الإجراءات التأديبية
الوعود الكاذبة بالرجوع إلى الدروس التي قفز عن تدريسها	تنبيه

سلوكيات الشخصية والتعليمية	الإجراءات التأديبية
عطاء الوعود والتهديدات للطلبة بطريقة حدي	لفت نظر
عدم الثبات على تنفيذ أقواله وأفعاله اتجاه سلوك بعض الطلبة	لفت نظر
لمبالغة بالتصرفات الانفعالية للحفظ على رامته وهيبته	انذار
يعتمد على الطلبة كثيرا في شرح دروس لعلوم لإراحة نفسه	تنبيه
لفوضى في العمل التدريسي مما يشعر الطلبة بالضياع والتوتر	لفت نظر
عدم وجود معايير عادلة ومعروفة لدى الطلبة في الأداء والتقويم	لفت نظر
عدم إعطاء فرص كافية للطلبة لتعديل وضعهم الأكاديمي	انذار
التذمر والشكوى الدائمين من سلوك الطلبة ومستوى تعلمهم	انذار
إضعاف الروح المعنوية للطلبة حول قدرتهم على مواصلة التعلم	تنبيه
المنة على الطلبة بأنه يعلمهم مع انهم لا يستحقون جهده	تنبيه
عدم إظهار الحماس والجدية في التدريس وإظهار الملل والكسل	تنبيه
لا يعطي الطالب هامش من الحرية لتبرير سلوكه ودوافعه	تنبيه
اللجوء إلى الصمت والسكوت أمام اغلب مشكلات وشكاوي الطلبة	تنبيه
يقاوم رغبة الطلبة في تنويع أساليب تدريسه التي يستخدمها مع الطلبة	تنبيه
يستخدم لغة صعبة وغير مفهومة في التدريس لدى معظم الطلبة	تنبيه
إهمال الطالب والانشغال عنه أثناء الحديث والإجابة عن الأسئلة	تنبيه
الإصرار على انهماك الطلبة بالواجبات بالحد الأقصى من النظام	[illegible]
العلاقة التي تربطه بالطلبة هي المادة التعليمية	تنبيه
التركيز على الحفظ الآلي للمادة التعليمية وتقومهم على هذا الأساس	لفت نظر
تعيين عيون وجواسيس له تساعده في ضبط الصف أثناء الدرس	انذار
إظهار الصوت الخافت جدا او العالي فالتدريس	انذار

الإجراءات التأديبية	السلوكيات الشخصية والتعليمية
انذار	استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه
انذار [illegible]	استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه
تنبيه	الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب
انذار	تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة
انذار	الذم والقدح واشتم لأولياء أمور الطلبة
انذار	طلب الهدايا من الطلبة في مناسباتهم الاجتماعية الخاصة
انذار	التلفظ بألفاظ وشتائم نابية على مسمع الطلبة
عزل من الوظيفة	لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة
تنبيه	البيع والشراء في وقت الحصة
انذار	شراءاو بيع مواد تموينية من الطلبة
انذار	التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين
انذار	الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة
انذار	السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحا
تنبيه	السخرية والتآمر على بعض المعلمين والإدارة على مسمع الطلبة
تنبيه	الهندام الغير نظيف أو المتجدد أو المتأنق
انذار	ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت للشكوى ضد ممارساته
انذار	الطلب من الطلبة الكذب على الإدارة في حال سؤالها عنه
انذار	إحضار أطفالهم للحصص الصفية مم يؤثر على تعلم الطلبة
انذار	الطلب من الطلبة النوم قصرا في الحصة لإراحة نفسه
لفت نظر	مناداة المعلمين على بعضهم بأسمائهم دون ألقابهم
تنبيه	قبول الاهانة من بعض الطلبة والسكوت عليها
انذار	استعمال الهاتف والرد على المكالمات في الصف
انذار	قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف
انذار	استدانة مبالغ مالية من الطلبة
انذار	انجاز بعض الأعمال المنزلية في الصف مثل تجهيز الطعام
لفت نظر	الدخول من المدرسة من غير أبوابها في حالة تأخره عن الدوام
لفت نظر	التمازح مع المعلمين بعبارات غير تربوية أمام الطلبة
تنبيه	الحركة غير المتزنة وغير المستقرة في غرفة الصف

التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية	حسم
الوعود الكاذبة بتعديل علامات الطلبة واحتساب البونص	انذار
توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح	انذار
التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية	حسم وعزل [illegible]
اخذ ممتلكات مادية من المدرسة أو الطلبة والاستيلاء عليها	حسم
استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب	انذار
إثارة التنافس السلبي بين الطلبة وتكريسه لديهم	انذار
إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم	حسم
التدخين أو الأكل بطريقة مقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف	حسم
اللجوء إلى أعذار واهية للطلبة للتملص من شرح المادة التعليمية	انذار
معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطريقة محرجة لهم ولأسرهم	حسم
التميز في المعاملة بين انجازات الطلبة وفقا لمكانة أسرهم	حسم
اقتصار جميع الاختبارات على جزء محدد من المادة	انذار
رفض الكتابة والتلخيص للمادة العلمية على السبورة	انذار
عدم إعطاء الوقت الكافي لنقل المعلومات عن السبورة	انذار
عدم التمكن من مادة العلوم والتخبط في تنفيذ الدرس	انذار
الفجور على الطالب وتحويل أخطائه لجعلها أخطاء الطلبة	انذار
حساسية المعلم : لا يتجاهل صغائر الامور التي تحدث في الصف	انذار
تقلب سلوكه خاصة وقت الاختبار او المناوبة أو حضور زائر	انذار
استعمال العقاب بشكل خاطئ وغير مجد مع الطلبة وتعلمهم	انذار

ملحق (12)

استبانة الدراسة

أخي المعلم / أختي المعلمة :

بين يديك قائمة ببعض السلوكيات الشخصية التي قد يمارسها معلمو العلوم في المدارس ويتبعها مساءلة قانونية أو تربوية أو الاثنتين معا، يرجى بيان معرفتك ووعيك للعقوبة القانونية و التربوية إزاء كل سلوك شخصي من السلوكيات الآتية.

يرجى التكرم بتعبئة البيانات المطلوبة الآتية لأهميتها في الدراسة العلمية :

البيانات الخاصة بالمعلم:

الجنس أ- ذكور ب-إناث

موقع المدرسة أ-ريف ب-مدينة

سنوات الخدمة أ- (5 سنوات فاقل) ب-ا(6-10 سنوات) ج-**(11 فما فوق)**

المجال الأول: العقوبات التربوية السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية	لا أعرف	أعرف وهي					
		تنبيه	إنذار	حسم	حجب الزيادة السنوية	الاستغناء عن الخدمة	العزل
استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه							
استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه							
الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب							
تصوير مقاطع للطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة							
الذم والقدح والشتم لأولياء أمور الطلبة							
طلب الهدايا من الطلبة في مناسباتهم الاجتماعية الخاصة							
التلفظ بألفاظ وشتائم نابية على مسمع الطلبة							
لمس جسد الطالب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة							
البيع والشراء في وقت الحصة							
شراء أو بيع مواد تموينية من الطلبة							
التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين							
الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة							
السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحاً							
السخرية والتأمر على بعض المعلمين والإدارة على مسمع الطلبة							
الهندام غير النظيف أو المتجدد أو المتأنق							
ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت عن الشكوى ضد ممارساته							
الطلب من الطلبة الكذب على الإدارة في حال سؤالها عنه							
إحضار أطفالهم للحصص الصفية مما يؤثر على تعلم الطلبة							
مناداة المعلمين على بعضهم بأسمائهم دون ألقابهم الوظيفية على مسمع من الطلبة							
قبول الإهانة من بعض الطلبة والسكوت عليها							
استعمال الهاتف والرد على المكالمات في الصف							
قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف							
استدانة مبالغ مالية من الطلبة							

المجال الأول: العقوبات التربوية السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية	لا أعرف	أعرف وهي					
		تنبيه	إنذار	حسم	حجب الزيادة السنوية	الاستغناء عن الخدمة	العزل
إنجاز بعض الأعمال المنزلية في الصف مثل تجهيز الطعام							
التحريض على أمن الدولة							
التمازح مع المعلمين بعبارات غير تربوية أمام الطلبة							
الحركة غير المتزنة وغير المستقرة في غرفة الصف							
الخروج من الحمام مبللاً الثياب دون تفقد نفسه							
الاستعانة بمعلم أخر أو الإدارة في ضبط صفه							
التهديد والوعيد للطلبة							
التدخل في خصوصيات الطلبة دون الطلب منهم							
إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة							
القيام بالسعال والبلغم دون مراعاة مشاعر الطلبة							
الطلب من الطلبة الالتزام بسلوكيات لا يلتزم هو بها							
معاقبة الطلبة بسبب حالته النفسية ومشكلاته وهمومه							
الضغط على الطالب المتأخر عن الصف بسبب أنشطته المدرسية							
مهاجمة الطالب الذي يظهر له أخطاءه في التدريس أو المعلومات							
تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب							
التأخر أو التغيب أو المغادرة المتكررة عن الحصة بدون عذر							
تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها							
التلاعب بعلامات الطلبة في العلوم ومراتبهم التحصيلية							
إتلاف وإهمال وثائق رسمية تخص الطلبة في العلوم							
لجم الطلبة عن حرية التفكير والتعبير والمشاركة الصفية							
إضاعة الوقت في موضوعات خارج درس العلوم							
إهمال تعليم الطلبة المهارات العلمية المخبرية بشكل ملحوظ							
الوعود الكاذبة بالرجوع إلى الدروس التي قفز عن تدريسها							

المجال الأول: العقوبات التربوية السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية	لا أعرف	أعرف وهي					
		تنبيه	إنذار	حسم	حجب الزيادة السنوية	الاستغناء عن الخدمة	العزل
التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية							
الوعود الكاذبة بتعديل علامات الطلبة واحتساب علامة البونص (الزيادة)							
توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح							
لتعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية							
المناداة على الطالب بألفاظ غير تربوية							
عدم مراعاة غياب الطالب عن الامتحانات أو حل الواجبات لسبب عائلي							
طبخ وجبات الطعام في المدرسة وتناولها على مرأى من الطلبة							
تغيير رأيه وقوله الذي صرح به أمام الطلبة بوجود المسؤول							
أخذ ممتلكات مادية من المدرسة أو الطلبة والاستيلاء عليها							
استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب							
إثارة التنافس السلبي بين الطلبة وتكريسه لديهم							
إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم							
التدخين أو الأكل بطريقة مُقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف							
الدخول بالأحزاب السياسية							
معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطرق محرجة لهم ولأسرهم							
التميز في المعاملة بين إنجازات الطلبة وفقاً لمكانة أسرهم							
اقتصار جميع الاختبارات على جزء محدد من المادة							
رفض الكتابة والتلخيص للمادة العلمية على السبورة							
عدم إعطاء الوقت الكافي لنقل المعلومات عن السبورة							
عدم التمكن من مادة العلوم والتخبط في تنفيذ الدرس							
الفجور على الطالب وتحويل أخطاءه لجعلها أخطاء الطلبة							

المجال الأول: العقوبات التربوية السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية	لا أعرف	أعرف وهي					
		تنبيه	إنذار	حسم	حجب الزيادة السنوية	الاستغناء عن الخدمة	العزل
حساسية المعلم: لا يتجاهل صغائر الأمور التي تحدث في الصف							
تقلب سلوكه خاصة وقت الاختبار أو المناوبة أو حضور زائر							
استعمال العقاب بشكل خاطئ وغير مجد مع الطلبة وتعلمهم							
إعطاء الوعود والتهديدات للطلبة بطريقة تحدي							
عدم الثبات على تنفيذ أقواله وأفعاله اتجاه سلوك بعض الطلبة							
المبالغة بالتصرفات الانفعالية للحفاظ على كرامته وهيبته							
يعتمد على الطلبة كثيراً في شرح دروس العلوم لإراحة نفسه							
الفوضى في العمل التدريسي مما يشعر الطلبة بالضياع والتوتر							
عدم وجود معايير عادلة ومعروفة لدى الطلبة في الأداء والتقويم							
عدم إعطاء فرص كافية للطلبة لتعديل وضعهم الأكاديمي							
التذمر والشكوى الدائمين من سلوك الطلبة ومستوى تعلمهم							
إضعاف الروح المعنوية للطلبة حول قدرتهم على مواصلة التعلم							
المنة على الطلبة بأنه يعلمهم مع أنهم لا يستحقون جهده							
الاختلاس واستثمار الوظيفة							
لا يعطي الطالب هامش من الحرية لتبرير سلوكه ودوافعه							
يقاوم رغبة الطلبة في تنويع أساليب تدريسه التي يستخدمها مع الطلبة							
هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب							
إهمال الطالب والانشغال عنه أثناء الحديث والإجابة عن الأسئلة							

المجال الأول: العقوبات التربوية السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية	لا أعرف	أعرف وهي					
		تنبيه	إنذار	حسم	حجب الزيادة السنوية	الاستغناء عن الخدمة	العزل
الطلب من الطلبة النوم قصراً في الحصة لإراحة نفسه							
الإصرار على انهماك الطلبة بالواجبات بالحد الأقصى من النظام							
ذم وقدح مقامات عليا							
العلاقة التي تربطه بالطلبة هي المادة التعليمية							
التهديد والوعيد للطلبة							
إظهار الصوت الخافت جداً أو العالي في التدريس							
التحريض على أمن الدولة							
اللجوء إلى شرح عدة دروس دون تركيز بسبب تأخره في المادة							
التهاون بلا سبب مشروع بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره							
عدم إعطاء حصة مدرسية							
التغيب عن تكليف رسمي من الوزارة							
عدم التحضير للحصة المدرسية							
التغيب عن الدوام الرسمي لعدة أيام متواصلة دون إذن مسبق							
التغيب عن الدوام الرسمي لمدة يوم واحد دون إذن مسبق							
حدوث أي مشكلة للطالب وهو في الحصة الدراسية							
حدوث أي مشكلة للطالب في أثناء مناوبته							
المشاركة في الإضراب والاعتصام							

المجال الثاني: العقوبات القانونية السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية	لا أعرف	أعرف وهي					
		الحبس	الغرامة	حبس مع غرامة مالية	الأشغال الشاقة المؤقتة	ال الأشغال الشاقة	الإعدام
1. هتك العرض عن طريق التحرش بالطالب							
2. استخدام الطالب كنموذج تعليمي تجريبي لا يقبله الطالب							
3. توظيف وسائل ورسومات مخلة بأخلاق المجتمع أثناء الشرح							
4. ذم وقدح مقامات عليا							
5. معاملة الطلبة ذوي صعوبات التعلم بطريقة محرجة لهم ولأسرهم							
6. التعرض السلبي للذات الإلهية والأنبياء والشخصيات الإسلامية							
7. التحريض على أمن الدولة							
8. الدخول بالأحزاب السياسية							
9. استخدام الإيذاء البدني بكافة أنواعه							
10. إحضار أطفالهم للحصص الصفية مما يؤثر على تعلم الطلبة							
11. تمزيق ورقة امتحان الطالب بسبب غضبه من سلوك الطالب							
12. استخدام الإيذاء النفسي المباشر بكافة أنواعه							
13. لمس جسد الطلب بطريقة غير مقبولة ومشبوهة							
14. الطلب من الطلبة النوم قصراً في الحصة لإراحة نفسه							
15. التهديد والوعيد للطلبة							
16. التدخين أو الأكل بطريقة مقرفة في الممرات أثناء ذهابه للصفوف							
17. عدم إعطاء حصة مدرسية							
18. البيع والشراء في وقت الحصة							
19. الوعود الكاذبة بتعديل علامات الطلبة واحتساب علامة البونص (الزيادة)							
20. تصوير مقاطع الطالب بالهاتف بقصد السخرية والفكاهة							
21. الذم والقدح والشتم لأولياء الأمور							
22. التشهير بسمعة الطلبة أمام الطلبة والمعلمين							
23. السخرية من الاسم أو العشيرة أو الخلقة أو المنطقة ولو مازحاً							
24. التهاون بلا سبب مشروع القيام بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره							

المجال الثاني: العقوبات القانونية السلوكيات التي يمارسها معلم العلوم داخل البيئة المدرسية	*لا أعرف*	*أعرف وهي*					
		الحبس	الغرامة	حبس مع غرامة مالية	الأشغال الشاقة المؤقتة	ال الأشغال الشاقة	الإعدام
25. إثارة غرائز الطلبة الجنسية بالقول أو الإيحاء أو الرسم							
26. اخذ ممتلكات مادية من المدرسة، أو الطلبة والاستيلاء عليها							
27. قراءة الصحف أو المجلات أو الرسائل الشخصية في غرفة الصف							
28. الصراخ الذي يؤثر على صحة الطالب							
29. الاختلاس واستثمار الوظيفة							
30. التلاعب بمعتقدات الطلبة وقيمهم بطريقة غير تربوية							
31. إظهار سلوكيات هروبية من الحصة كالنظر من النوافذ لمدة طويلة							
32. ترهيب الطلبة وتخويفهم للسكوت عن الشكوى ضد ممارساتهم							
33. الانحياز للدين أو المنطقة أو العشيرة في تعامله مع الطلبة							
34. تجاهل إنجازات الطالب في العلوم واحتقارها							
35. المشاركة في الاعتصام والإضراب							

الملحق (13)

كتب تسهيل المهمة

وزارة التربية والتعليم

الرقم ٢/١٠/ ١٢٢٩
التاريخ ٦/١٨/ ١٤٢٧
الموافق

السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة / للواء / لمنطقة

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الطالبة أروى خالد عواد عساوي بإجراء دراسة عنوانها " وعي معلمي العلوم بالمساءلة القانونية والتربوية لممارساتهم الشخصية والتعليمية في البيئة المدرسية "، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه تخصص مناهج العلوم وأساليب تدريسها في جامعة اليرموك، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينة من مديري مديريات التربية والتعليم في إقليم الشمال.

يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

وزير التربية والتعليم

الدكتور
فيصل خليل الحياصات
مدير البحث والتطوير التربوي

نسخة / رئيس قسم البحث التربوي
نسخة / الملف ٢/١٠

المملكة الأردنية الهاشمية
www.moe.gov.jo

Amawy, Arwa, Khaled "Science Teachers" Awareness of Education- al and legal Interrogation for their personal and educational practices in school environment, ph dissertation, 2013 (supervisor: Dr Mahmoud Bani Khalaf)

Abstract

This study aimed at finding out personal and educational practices of science teachers in their schools, followed by legal or educational interrogation or both, determining, meanwhile science teachers awarenss and dimensions related to their personal and educational practices in their schools. The study also aimed at ideutifying the effect of teachers sex, school location, and years of experience on their awareness of legal and educational accountability in their school. For this and behaviors that causes accountability were determined, through asking an open ended question on a group of (197) other than those in the study sample, which resulted in (102) of such behaviors, as well identifying both legal and educational sanctions. After data were collected, a questionnaire for identifying the of science teachers awarness of legal and educational accountability, was designed, tested for both reliability and validity, and it was administred on a (430) random sample of science teachers at norther region of Jordan, who were teaching at public and private primary schools in Jordan.

The study revealed that there are (102) behaviors that deserve accountability, (35) of which derserved legal accountability, the study also rerealed that science teachers awarness of legal and educational accountability was very low furthermore teachers sex was found to have a statistically significant effect on teachers level of awareness at ($\alpha = 0.05$) where femal teachers were more aware of this accountability.

Based on these result, some suggested recommendation among them constructing a procedural manual listing teachers behaviors collected and them, it also recommendes the collaboration between legal and educational authorities to work on

increasing awareness among teachers through teachers professional development programs, along with raising legal awarness and education in different aspects.

Keywords: Science Teachers, Science Teacher's Awareness, Legal And Educational Accountability, School Environment, Personal And Educational Practices